

SPRAWOZDANIE

**Z DZIAŁALNOŚCI
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE**

W 2021 ROKU

LUBLIN 2022

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności	3
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy	7
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA	8
2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	10
- Wypadki przy pracy	10
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	13
- Tematy własne realizowane przez OIP Lublin	36
2.2. Prawo pracy	42
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	42
- Kontrole prawne	47
2.3. Legalność zatrudnienia	81
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA	92
1. Udzielanie porad prawnych	92
2. Prewencja i promocja	98
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	113
V. PLAN NA 2022 ROK	132

I. WPROWADZENIE

1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem podległym Sejmowi RP, powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, w zakresie określonym w ustawie z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy powoływany przez Marszałka Sejmu. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczy również w działaniach podejmowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), współpracując ze wskazanymi przez MOP inspekcjami pracy z krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

W zakresie określonym ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy w Warszawie,
- 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują oddziały.

Poszczególne okręgowe inspektoraty pracy obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa.

Jednostką organizacyjną PIP jest również Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, do zadań którego należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy.

Zgodnie z art. 13 powołanej wyżej ustawy, kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają w szczególności:

- pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także nie będący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy koncentrują się w obszarach:

- kontrolno-nadzorczych,
- prewencyjnych.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje przede wszystkim nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących

stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.

Do zadań organów Państwowej Inspekcji Pracy należy także kontrola:

- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz przestrzegania obowiązku w zakresie m.in.:
 - a) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
 - b) opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - c) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
 - d) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Inspektorzy pracy prowadzą również kontrole:

- spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań, w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia lub w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13.04.2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów,
- wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
- przestrzegania wymagań bhp, o których mowa w ustawie z dnia 22.06.2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych,
- prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów, przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych.

Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje również zadania określone w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Do jej zadań należy również kontrola wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Od dnia 01.03.2018 r. inspektorzy pracy kontrolują przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

Od 2019 r. do zadań PIP należy również kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

Ponadto, w kręgu zainteresowań Państwowej Inspekcji Pracy jest nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy m.in.:

- osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy obejmuje również zapobieganie i eliminowanie zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności poprzez:

- badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrolę stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
- analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrolę stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
- inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
- inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
- udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie:

- wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy,
- wykroczeń, o których mowa w art. 119 – 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych,

a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią,

W w/w kategoriach spraw inspektorzy pracy biorą udział w postępowaniach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Inspektorom pracy przysługuje również prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Inspektorzy pracy wydają zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia przez nie 16 roku życia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, w tym bhp lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy posiadają kompetencje do wydawania decyzji, wystąpień i poleceń.

Zgodnie z art. 37a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w uzasadnionych przypadkach, wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność, a także jeżeli nie stwierdzono:

1) bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę,

2) popełnienia wykroczenia z winy umyślnej

inspektor pracy może odstąpić od stosowania środków prawnych przestając na ustnym pouczeniu o sposobach zgodnego z wymogami prawa zorganizowania pracy i odebraniu od

podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała z niżej wymienionymi organizacjami i instytucjami:

- związkami zawodowymi,
- organizacjami pracodawców,
- organami samorządu załogi,
- radami pracowników,
- społeczną inspekcją pracy,
- publicznymi służbami zatrudnienia,
- Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania,
- organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy,
- organami Krajowej Administracji Skarbowej,
- Policją,
- Strażą Graniczną,
- Zakładem Ubezpieczeń Społecznych,
- organami samorządu terytorialnego.

Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:

- w Centralnym Rejestrze Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników,
- w rejestrze podatników VAT,
- w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON),
- przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek, w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy uzyskanych na podstawie ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
- w rejestrze bezrobotnych,
- w Krajowym Rejestrze Sądowym,
- w Krajowym Rejestrze Karnym.

Stosownie do art. 37 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, organy Państwowej Inspekcji Pracy mają obowiązek niezwłocznego powiadamiania o naruszeniu przepisów prawa właściwych organów, a w szczególności:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych,
- naczelnika urzędu celno-skarbowego – o naruszeniu przepisów prawa podatkowego,
- Policji lub Straży Granicznej – o naruszeniu przepisów o cudzoziemcach,
- starosty – o stwierdzonych przypadkach naruszenia przez bezrobotnego lub przez podmiot kontrolowany przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- marszałka województwa:
 - o stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
 - o wynikach kontroli podmiotu kontrolowanego – na wniosek marszałka województwa,
- wojewodę – o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej.

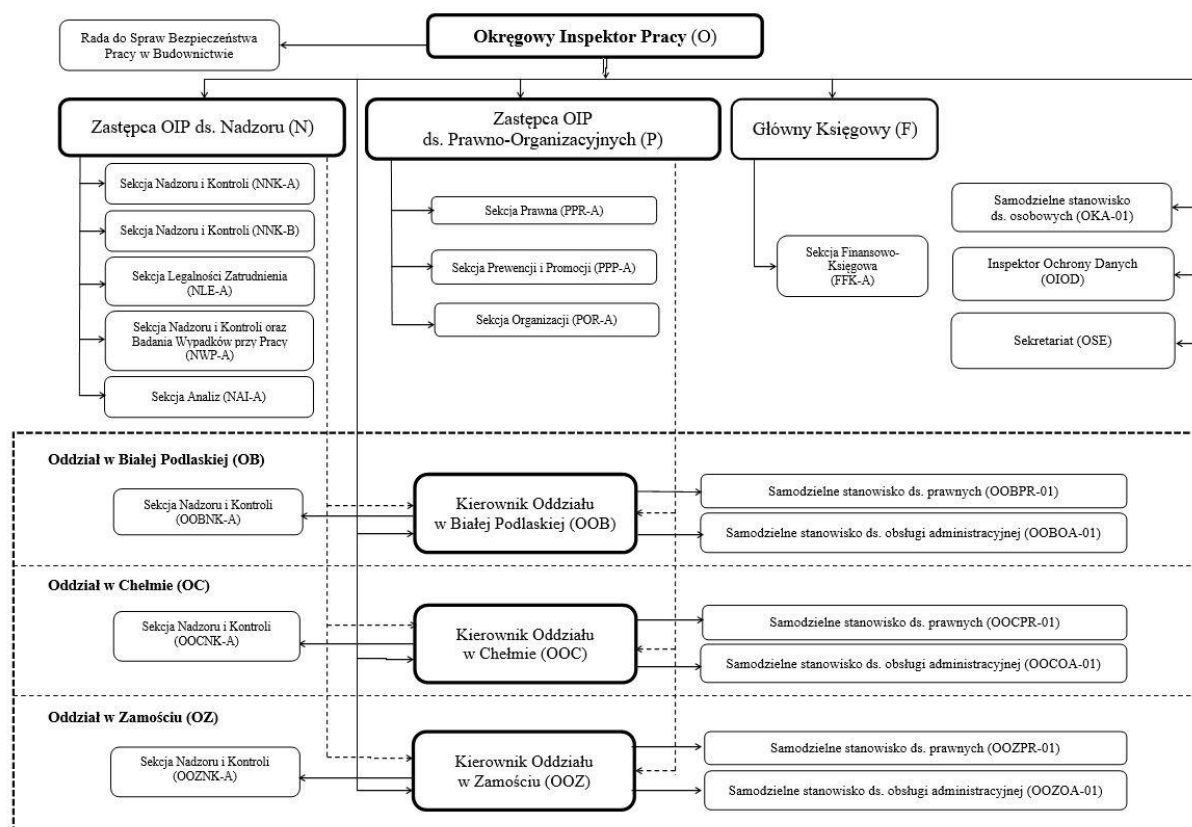
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP działają 3 oddziały z siedzibami w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Na koniec 2021 r. w OIP w Lublinie zatrudnionych było 119 pracowników.

Pracą OIP kieruje okręgowy inspektor pracy, który swoje zadania wykonuje przy pomocy zastępców: do spraw nadzoru i prawno-organizacyjnych.

Przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Lublinie, jako organ opiniodawczy, działa Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym OIP w Lublinie struktura Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2021 r. przedstawiała się następująco:



Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej OIP w Lublinie pełnią samodzielne stanowiska do spraw nadzoru i kontroli, na których zatrudnieni są pracownicy wykonujący lub nadzorujący czynności kontrolne. W zależności od potrzeb stanowiska te można łączyć w sekcje. W OIP w Lublinie, łącznie z oddziałami na koniec roku sprawozdawczego funkcjonowało 9 takich sekcji.

Wg stanu na dzień 31.12.2021 r. zadania kontrolno-nadzorcze realizowało 77 inspektorów pracy, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. W 2021 r. w aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu uczestniczyło 5 osób – jedna z nich uprawnienia inspektorskie uzyskała w 2021 r., zasilając szeregi inspektorów pracy OIP w Lublinie. Znacząca większość pracowników OIP w Lublinie posiada wyższe wykształcenie, w tym wszyscy inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni. Są to głównie magiŝtrowie inżynierowie różnych specjalności oraz prawnicy i administratywiŝci.

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

W 2021 r. przeprowadzono **2 831** kontroli, którymi objęto **2 529** podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (**1 799** kontroli). W podmiotach zatrudniających od 10-49 osób przeprowadzono **674** kontrole, w podmiotach zatrudniających od 50-249 osób – **278** kontroli, a w podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób – **80** kontroli.

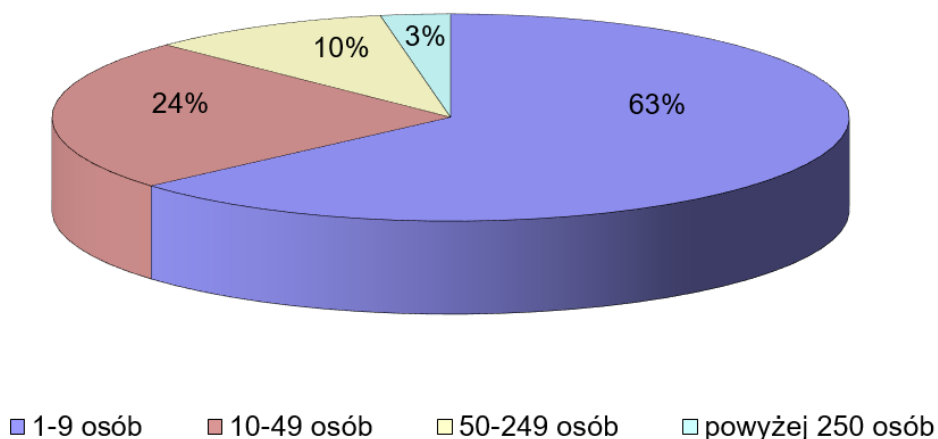
Ze względu na podział branżowy, najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie:

- budownictwo (**612** kontroli),
- handel i naprawy (**568** kontroli),
- przetwórstwo przemysłowe (**530** kontroli).

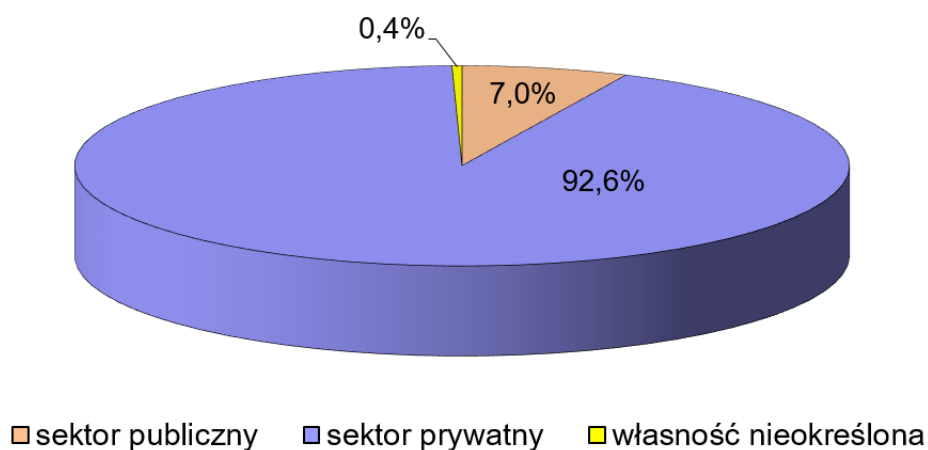
Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny (**2 618** kontroli). W sektorze publicznym przeprowadzono **200** kontroli, a w podmiotach pozostałych – **13** kontroli.

Podział kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników i formę własności przedstawiają poniższe wykresy:

Struktura kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych



Struktura kontroli wg form własności



W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych przeprowadzonych w 2021 r. inspektorzy pracy wydali ogółem:

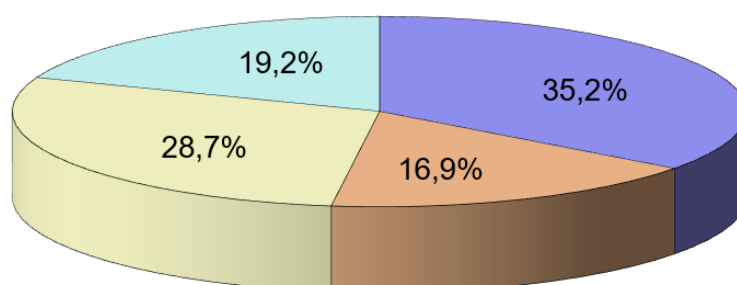
- 9 084 decyzji bhp, w tym:
 - 260 decyzji wstrzymania prac,
 - 318 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 153 decyzji skierowania 340 pracowników do innych prac;
- 174 decyzje płacowe na rzecz 801 pracowników, obejmujące świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 2 301 220 zł,
- 8 746 wniosków w 2 029 wystąpieniach, dotyczących 80 938 pracowników, w tym wniosków dotyczących świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy,
- 497 poleceń na rzecz 2 706 pracowników, w tym poleceń dotyczących świadczeń ze stosunku pracy.

Czynności kontrolne przeprowadzone w 2021 r. ujawniły ogółem 1 712 wykroczeń, w związku z którymi:

- do sądów skierowano 42 wnioski o ukaranie (za 68 wykroczeń),
- nałożono 509 mandatów – za 953 wykroczenia (łączna kwota grzywnien 546 000 zł),
- zastosowano 449 środków wychowawczych (za 691 wykroczeń).

Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu oraz zastosowane środki po stwierdzonych wykroczeniach przedstawiają poniższe wykresy:

Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu



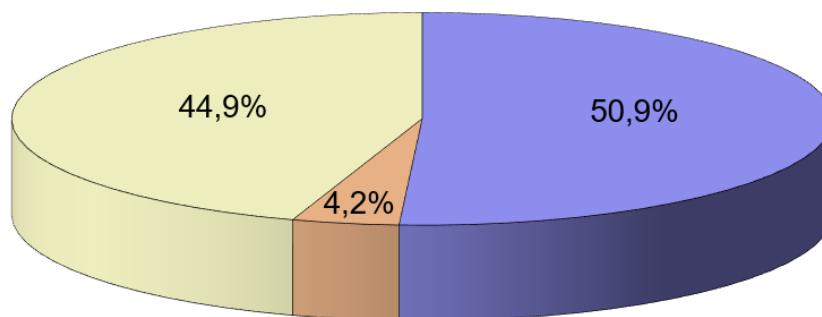
■ wstrzymanie eksploatacji maszyn

■ skierowania pracowników do innych prac

■ wstrzymania prac

■ nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



■ mandaty ■ wnioski do sądu ■ środki wychowawcze

W 2021 r. skierowano do jednostek organizacyjnych prokuratury 16 zawiadomień o popełnieniu przestępstw, z których 3 dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Pozostałe zawiadomienia dotyczyły:

- udaremnienia lub utrudnienia wykonania czynności służbowych inspektorowi pracy,
- używania przerobionych dokumentów jako autentycznych,
- przestępstwa z art. 45, art. 46 i art. 47a ustawy o systemie oceny zgodności.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej OIP w Lublinie stanowią załączniki Nr 1 i Nr 2.

2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wypadki przy pracy

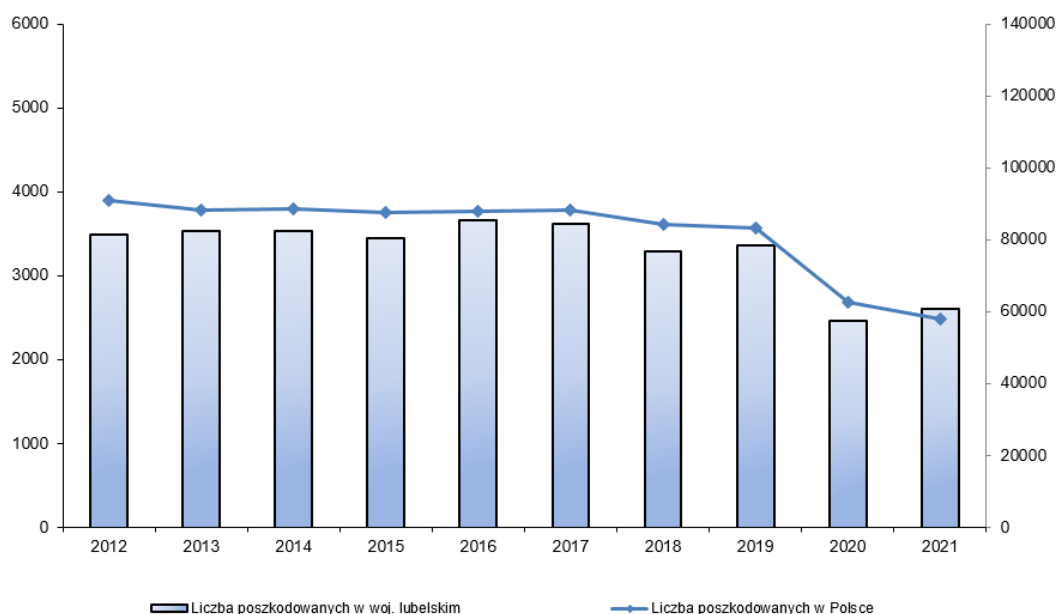
Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2021 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 1 965 osób. Dane te oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do GUS. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2021 r. może wynieść około 2 600 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy na terenie województwa lubelskiego od 2012 r.:

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Liczba poszkodowanych w woj. lubelskim	3496	3541	3541	3447	3661	3621	3293	3362	2458	2600*

*/szacowana liczba wypadków

Liczba poszkodowanych w Polsce i woj. lubelskim w latach 2012-2021



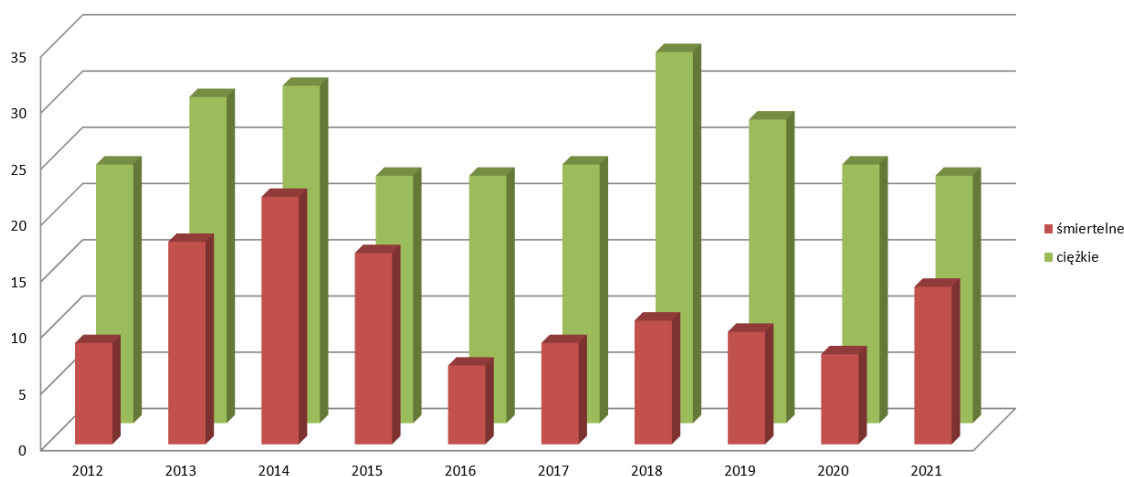
Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że ich liczba utrzymuje się na porównywalnym poziomie. Jednak w 2020 r., w związku z panującą epidemią SARS-CoV-2 i częściowym zamrożeniem gospodarki nastąpiło zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach. Ten spadek jest zauważalny także w naszym województwie. Niewielki prognozowany wzrost liczby wypadków w 2021 r. może być związany ze zmniejszaniem obostrzeń pandemicznych, odmrażaniem gospodarki i powrotem pracowników do pracy stacjonarnej.

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 69 wypadków przy pracy (dotyczy zdarzeń zaistniałych w roku sprawozdawczym). Wypadki zgłaszane były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania (68 zgłoszeń).

Dane dotyczące **wypadków zaistniałych i zbadanych w 2021 r.** na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2021 r.		Poszkodowani w wypadkach			
		w tym:			ogółem
		śmiertelnych	ciężkich	lekkich	
indywidualne	65	14	21	30	65
zbiorowe	4	0	1	9	10

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2012-2021 przyniosły najpoważniejsze skutki obrazuje niżej przedstawiony wykres:



Analizując strukturę zbadanych wypadków ze względu na sektor gospodarki, w której miały one miejsce stwierdzono, że podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej poszkodowanych generowały wypadki w branżach: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, transport oraz leśnictwo.

Porównawcze zestawienie ilości **zaistniałych i zbadanych wypadków przy pracy** w danym roku sprawozdawczym w poszczególnych branżach gospodarki (w latach 2016-2021) przedstawia poniższa tabela:

Dziedzina gospodarki	Rok					
	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Przetwórstwo przemysłowe	30	26	43	38	53	48
Budownictwo	22	24	37	30	34	20
Rolnictwo, leśnictwo	4	6	5	7	7	2
Transport i gospodarka magazynowa	4	5	5	6	7	6
Dostawa wody	3	1	1	5	5	1
Handel i naprawy	2	6	11	9	9	22
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	1	0	0	0	0
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	1	1	2	0	2	2
Edukacja	1	0	1	2	2	0
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	3	0	0	0	0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	2	0	0	3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	1	0	0	0	0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0	2	5	1	2
Administracja publiczna i obrona narodowa	0	0	1	1	3	2
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	0	0	1	0	0	0

Badając strukturę wydarzeń, które w 2021 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków zbadanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie ustalono, że największa liczba wypadków była spowodowana głównie przez:

- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (11),
- upadek z wysokości (8),
- utratę kontroli nad maszyną lub narzędziem (8),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (7),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (7),
- wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych (4),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego na tym samym poziomie (4),
- utratę kontroli nad obiektem (3),
- kontakt pośredni z elektrycznością (3),
- obecność poszkodowanego lub osoby trzeciej w strefie zagrożenia (3),
- uszkodzenie materiału, rozerwanie (2),
- utrata kontroli nad środkami transportu (2),
- załamanie się czynnika materialnego, wciągnięcie poszkodowanego w dół (2),
- ruch ciała związany z wysiłkiem fizycznym (2),
- upadek poszkodowanego na tym samym poziomie (1),
- wybuch (1).

Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

Zakres prowadzonych kontroli

W 2021 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP w Lublinie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy wynikały z Programu działania PIP przewidującego realizację koordynowanych centralnie zadań długofalowych (na lata 2019 – 2021), zadań bieżących (na 2021 r.) i zadań stałych.

Zadania długofalowe o priorytetowym dla ochrony pracy charakterze prowadzono w obszarach:

- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej,
- bezpieczeństwa pracy w wytypowanych zakładach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór),
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ograniczania zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy,
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

Jako zadania bieżące, w 2021 r. kontrolowano:

- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach obróbki drewna,
- w górnictwie – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- organizację bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, w tym w zakładach zajmujących się remontami, naprawami i usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych,
- w gospodarce komunalnej – przestrzeganie przepisów bhp (w oczyszczalniach ścieków komunalnych i w zakładach zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych),
- przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa,

- bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo-szkieletowego,
- bezpieczeństwo pracy w przemyśle – wytwarzanie i przetwarzanie tworzyw sztucznych,
- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia (produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, zakłady przetwórstwa rolnego).

W ramach zadań o charakterze stałym realizowano kontrole dotyczące:

- wypadków przy pracy,
- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi oraz w związku z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych (nadzór rynku),
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne,
- zagrożeń o charakterze publicznym, w tym w budownictwie,
- funkcjonowania służby bhp w zakładach pracy,
- eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie:
 - prace budowlane i rozbiórkowe,
 - budowy i remonty dróg,
 - krótkie kontrole w budownictwie, które ujawniły i potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących,
 - budownictwo infrastruktury kolejowej,
 - ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi,
- przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych,
- przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
- ustawy prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych.

W 2021 r. kontynuowane były kontrole dotyczące działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19.

W 2021 r. jako zadania własne inspektorzy pracy realizowali kontrole w zakresie:

- przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się wydobywaniem i przeróbką kopalin objętych prawem własności nieruchomości gruntowej (m.in. piasek, żwir, kreda, piaskowiec),
- bezpieczeństwa pracy podczas plastycznej obróbki metali.

Ponadto w trakcie roku sprawozdawczego inspektorzy pracy prowadzili (w okresie VII-XI 2021 r.) kompleksowe kontrole w obejmujące swym zakresem zagadnienia z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia, ukierunkowane na lokalnych producentów branży spożywczej wg PKD:

- wytwarzanie przemiału zbóż,
- produkcja makaronu,
- destylowanie, rektyfikowanie i mieszanie alkoholi,
- produkcja piwa.

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp

Poniżej przedstawiono stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w wybranych obszarach, kierując się przy ich wyborze kryterium społecznego zainteresowania i znaczenia dla społeczności lokalnej.

Budownictwo

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili **169** kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych u **149** przedsiębiorców.

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli budów naruszeń prawa należały:

- Nieprawidłowości w zakresie posadowienia, montażu, wykonania rusztowania oraz braków w jego wyposażeniu w wymagane elementy zabezpieczające (kotwienie, piony komunikacyjne, bariery, pomosty itp.), a także nieprawidłowości w zakresie dopuszczania do użytkowania rusztowań i ich oznakowania.

Problem stanowią małe budowy, gdzie nikt nie przykłada uwagi do tego, żeby rusztowania były zmontowane w sposób prawidłowy. Najczęściej na tego typu budowach do wykonywania prac stosowane są rusztowania typu „Warszawa”, które montowane są przez osoby, które nie posiadają wymaganej wiedzy i kwalifikacji do prawidłowego ich wykonania. Ma to również przełożenie na liczbę wypadków związanych z udziałem tego typu rusztowań.

- Brak lub niewłaściwie zastosowane środki ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości.

Główną przyczyną tego stanu rzeczy było lekceważenie zagrożeń oraz tempo pracy związane z krótkimi terminami realizacji inwestycji.

- Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia robót ziemnych (niezabezpieczenie ścian wykopów przed osunięciem, brak wejść/wyjść z wykopu, składowanie urobku bezpośrednio przy krawędzi wykopu, brak zabezpieczenia wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza).

Przyczyny tego stanu rzeczy, to najczęściej koszty, tempo pracy i lekceważenie zagrożeń.

- Brak niezbędnego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy (w tej grupie nieprawidłowości dotyczą zabezpieczania miejsc niebezpiecznych na placu budowy oraz niewyznaczenia lub nieprawidłowego wyznaczenia stref niebezpiecznych).

Główną przyczyną jest lekceważenie zagrożeń w tym zakresie oraz stosowanie niewłaściwych zabezpieczeń – bardzo często jako oznakowanie miejsc niebezpiecznych zamiast barier, jak wynika to z wymogów bhp, stosowane są taśmy informacyjne, niedbale zamocowane w miejscach wykonywania prac. Na budowach nie przykłada się uwagi do wyznaczania stref niebezpiecznych związanych z wykonywaniem prac na wysokości.

- Nieprawidłowości w zakresie użytkowania instalacji i rozdzielnic elektrycznych na placu budowy oraz niewłaściwego podłączenia przewodów elektrycznych z urządzeniami.

Jest to bardzo często stwierdzana nieprawidłowość na placu budowy. Wynika ona jednak głównie z niechlujstwa pracowników i kadry nadzorczej, gdyż jej usunięcie nie wymaga praktycznie żadnych nakładów finansowych, a jedynie konsekwencji działania.

- Brak lub niezgodne z przepisami zabezpieczenie przejść, dojść do stanowisk pracy oraz klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości.

Nieprawidłowości wynikają zarówno z lekceważenia zagrożeń, jak i szukania pozornych oszczędności.

- Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych i stropach.

Nieprawidłowość wynikała głównie z lekceważenia zagrożeń, niedbalstwa i braku właściwego nadzoru.

- Prowadzenie robót bez instrukcji ich bezpiecznego wykonania lub niezgodnie z IBWR.

- Niewłaściwy sposób składowania materiałów i odpadów na terenie budowy.
Z analizy nieprawidłowości najczęściej stwierdzanych na terenie budów wynika, że większość z nich odnosiła się do czynnika organizacyjnego.

W ocenie inspektorów pracy, główne przyczyny naruszeń prawa występujące na placach budów należą do czynnika organizacyjno-ludzkiego, a w szczególności:

- niedopełnienie obowiązków przez osoby kierujące i pracodawców – usunięcie nieprawidłowości z zakresu czynnika organizacyjnego niejednokrotnie nie wymaga dużych nakładów finansowych, tylko uzmysłowienia sobie istniejących zagrożeń, ustalenia właściwej organizacji pracy, poczucia odpowiedzialności i bieżącego przestrzegania przepisów BHP,
- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych – ponad 78% podmiotów wykonujących prace na kontrolowanych budowach to tzw. mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników. Skutkuje to brakiem „średniego nadzoru”, brygadzystów, majstrów kierowników robót. Właściciel firmy, sprawujący nadzór nad pracownikami, rzadko obecny jest na terenie budowy, co wynika zazwyczaj z potrzeby pozyskiwania nowych kontraktów.
- zatrudnianie przez małe firmy osób wykonujących prace, głównie na podstawie umów cywilnoprawnych – ma to przełożenie na przygotowanie ich do wykonywania pracy. Właściciele firm są przekonani, że w przypadku tych osób nie obowiązują przepisy dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania prac, tj. w zakresie szkoleń, badań lekarskich oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac. Brak właściwego przygotowania do wykonywania prac przekłada się bezpośrednio na wypadki przy pracy. Potwierdzają to dane statystyczne, pokazujące zwiększający się udział wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.
- coraz większy udział procentowy wśród wykonujących pracę na budowach stanowią cudzoziemcy, głównie zza wschodniej granicy Polski, u których kultura bezpieczeństwa jest na znacznie niższym poziomie. Przekłada się to również na sposób wykonywania prac oraz stosowanie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.
- przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników, zasłaniając się przy tym trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa,
- brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów BHP, a także brak dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń,
- ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót, zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, przez co nierzadko prace wykonywane są przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpieczeństwa,
- na terenie dużych budów brak nadzoru nad koordynacją prowadzonych robót, co spowodowane jest zatrudnianiem dużej ilości firm (bądź osób fizycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych) w krótkim cyklu inwestycyjnym, koordynator ds. BHP na budowie to często osoba, która przebywa tam okazjonalnie,
- niechlujstwo i brak dbałości o poprawne wykonanie zabezpieczeń – bardzo często na terenie budowy miejsca niebezpieczne okalają prowizoryczne konstrukcje, niespełniające wymagań w zakresie budowy i wytrzymałości na przenoszenie obciążeń,
- przerwianie odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wtedy gdy dane zagadnienie leży w gestii generalnego wykonawcy, np. zabezpieczenie placu budowy, zapewnienie bezpiecznych ciągów komunikacyjnych i dojść do stanowisk pracy, poprawność eksploatacji instalacji elektrycznej itp.,
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby bhp, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

Podczas przeprowadzonych kontroli budów, w związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bhp, inspektorzy pracy skierowali pod adresem pracodawców następujące środki prawne:

- 1 101 decyzji nakazowych, w tym:
 - 59 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników,
 - 60 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 11 decyzji zakazania wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia ludzi,
 - 498 decyzji z rygiorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa),
 - 27 decyzji skierowania 59 pracowników do innych prac,
- 38 wystąpień, zawierających 72 wnioski.
W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami:
 - nałożono 49 mandatów karnych (łączna kwota grzywn 55 800 zł),
 - zastosowano 34 środki oddziaływania wychowawczego.

Efekty uzyskane w wyniku środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach, to przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa pracy przy wykonywanych pracach, a w szczególności:

- zabezpieczenie pracowników wykonujących pracę na wysokości przy użyciu środków ochrony zbiorowej – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 289 pracujących,
- zabezpieczenie otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szybach dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób – poprawa warunków pracy dla 337 pracujących,
- zabezpieczenie przejść, dojazdów do stanowisk pracy i klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 465 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie montażu rusztowań, ich posadowienia i wyposażenia – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 366 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia instalacji i urządzeń elektrycznych, zasilających urządzenia mechaniczne – poprawa warunków pracy dla 610 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 252 osób.

Budownictwo drogowe

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **29** kontroli, które dotyczyły prac przy budowach i remontach dróg (kontrole zostały przeprowadzone w **29** podmiotach).

Kontrolami objęto prace z różnych dziedzin budownictwa drogowego m.in.:

- budowy obiektów inżynierskich, tj. mostów, wiaduktów i kładek,
- budowy i remonty jezdni dróg i ulic oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych i z kostki betonowej,
- wykonanie zatok autobusowych i chodników,
- roboty ziemne związane ze wznoszeniem nowych obiektów inżynierskich, przebudową mostów oraz wykonaniem kanałów sanitarnych i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych i skarp wraz z poboczami,
- wykonanie infrastruktury w pasach drogowych.
Do dużych inwestycji objętych kontrolami należy zaliczyć:
 - budowę drogi krajowej – ekspresowej S19 wraz z wiaduktami i kładkami,
 - przebudowę i budowę drogi krajowej nr 12 w granicach administracyjnych miasta Chełma wraz z mostami i wiaduktem,
 - przebudowę mostu w m. Skierbieszów,

- budowę parkingów, chodników i dróg dojazdowych na terenie budowanego obiektu Chełmskiego Centrum Aktywności Gospodarczej w Chełmie,
- przebudowę i rozbudowę odcinka ul. Lubelskiej w Chełmie wraz z infrastrukturą i wykonaniem kanalizacji deszczowej, chodników zatok oraz ścieżki rowerowej.

W trakcie kontroli zwracano szczególną uwagę na zagrożenia wynikające z różnorodności stosowanych procesów technologicznych, w tym związanych z pracami prowadzonymi pod ruchem, we współpracy z maszynami oraz pracami prowadzonymi w wykopach i na wysokości.

Inspektorzy pracy badali również zagrożenia związane z wykonywaniem prac przez kilku przedsiębiorców w jednym miejscu, pracami prowadzonymi w miejscach ogólnodostępnych oraz podejmowali działania mające na celu eliminację ujawnianych nieprawidłowości.

W czasie czynności kontrolnych sprawdzano stosowanie się przez pracowników i pracodawców biorących udział w procesach pracy do obowiązujących przepisów w zakresie bhp.

Ponadto szczególną uwagę zwracano na powierzanie wykonywania robót drogowych cudzoziemcom oraz osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Osoby te niejednokrotnie nie były dostatecznie przygotowane do wykonywania powierzonych im zadań. W przypadku umów cywilnoprawnych braki w zakresie szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznych badań lekarskich, stosowania ubrań i obuwia roboczego stwarzały dodatkowe zagrożenia w prowadzonych procesach technologicznych podczas remontów i budowy dróg.

Najczęściej stwierdzane przez inspektorów pracy na budowach nieprawidłowości to:

- brak lub niedostateczne oznakowanie miejsc objętych robotami drogowymi,
- brak wygrodenia stref niebezpiecznych – miejsc w obrębie prowadzonych prac,
- brak określenia i wygrodenia strefy pracy maszyn,
- niestosowanie środków ochrony indywidualnej (hełmów, ochronników słuchu, okularów ochronnych, kamizelek ostrzegawczych),
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenia wykopów,
- niedostateczne przygotowanie pracowników do pracy (brak opracowania lub zapoznania z instrukcją bezpiecznego wykonywania prac budowlanych, niedostarczanie pracownikom instrukcji obsługi maszyn i urządzeń obsługiwanych przez nich na budowach).

Największy wpływ na najczęściej występujące naruszenia przepisów miały następujące czynniki:

- według pracodawców:

- W dalszym ciągu jest dążenie do obniżania kosztów realizacji zadania, co skutkuje pomijaniem w wygrywanych przetargach środków finansowych na zabezpieczenie miejsc, w których prowadzone są prace, a inwestorzy w pierwszej kolejności są zainteresowani firmami proponującymi najniższe koszty wykonania zadania.
- Inwestorzy coraz częściej zaczynają organizować kompleksowe wykonanie robót. Pociąga to za sobą prowadzenie prac w jednym miejscu przez różne branże budownictwa, nawet bez wydłużania terminu zakończenia prac. W takiej sytuacji pracownicy z różnych podmiotów wraz z wyposażeniem maszynowym pracują niejednokrotnie bezpośrednio przy sobie, co potęguje zagrożenia.
- Brak możliwości zabezpieczenia miejsc ogólnodostępnych, co wynika z tempa pracy – szybkiego postępu robót liniowych i nakładających się prac z różnych branż, przy pracach organizowanych w bezpośrednim sąsiedztwie jezdni przeznaczonej do ruchu samochodowego oraz w obrębie pieszych ciągów komunikacyjnych, przy zabudowie zwartej – miejskiej potrzeba zapewnienia dojazdu dla ruchu lokalnego zarówno do

posesji prywatnych, jak i do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą na odcinku objętym robotami drogowymi.

- Ograniczony czas na zapoznanie się z obszerną dokumentacją ze względu na krótkie terminy realizacji zadań – stąd wynikają zagrożenia i brak wiedzy o sposobach zabezpieczania stanowisk pracy i bezpiecznego prowadzenia procesów pracy. Krótki termin realizacji zadań wynika niejednokrotnie z odwołań innych podmiotów, które uczestniczyły w przetargu.
- Częste zmiany w przepisach związanych z prowadzoną działalnością oraz zatrudnianiem pracowników, z którymi nie ma możliwości zapoznania się w sposób odpowiedni podczas sezonu.
- Zbyt rygorystyczne przepisy odnośnie zabezpieczania budów i miejsc, w których prowadzone są prace. Mimo dostatecznego oznakowania ogólnego całego odcinka liniowego dodatkowo wymagane jest oznakowanie samego miejsca prowadzonych prac.

- według inspektorów pracy:

- Powtarzające się zjawisko braku zapoznawania się kierowników robót i osób nadzorujących z dokumentacją, np. z czasową organizacją ruchu, planem BIOZ czy instrukcją bezpiecznego wykonywania robót, przed rozpoczęciem prac budowlanych, zwłaszcza u podwykonawców oraz przy realizacji małych inwestycji.
- Lekceważenie przez pracowników oraz tolerowanie przez nadzorujących zagrożeń związanych z prowadzeniem prac i użytkowaniem maszyn (wygradzanie stref niebezpiecznych, zabezpieczanie miejsc wykonywania prac).
- Niedostateczna wiedza wykonawców o przepisach w zakresie bhp.
- Nieprawidłowa koordynacja i organizacja prac prowadzonych przez kilku wykonawców w jednym miejscu.
- Wykonywanie prac przez osoby nieposiadające świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonych procesów technologicznych – brak szkoleń, kwalifikacji, powierzanie prowadzenia prac osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- 124 decyzji nakazowych dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym 92 decyzje ustne, 32 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności (z art. 108 Kpa) oraz 4 decyzje wstrzymujące pracę i 4 decyzje skierowania pracowników do innych prac,
- 18 wystąpień zawierających 28 wniosków dotyczących 77 pracowników.

Mandatami karnymi ukarano 5 osób winnych zaistniałych nieprawidłowości (za 5 wykroczeń) – łączna wysokość grzywnien 5 250 zł.

W związku z realizacją środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach uzyskano efekty w postaci ograniczenia zagrożeń w miejscach wykonywania prac.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych:

- w 44 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy (brak szkoleń z zakresu bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego i kwalifikacji),
- w 29 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz wyposażenie w odzież i obuwie robocze, jak również zastosowanie środków ochrony zbiorowej (balustrad, osłon elementów ruchomych maszyn),
- w 41 przypadkach zabezpieczono, wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac oraz w obrębie maszyn,
- w 18 przypadkach zabezpieczono miejsca budowy przed dostępem osób niezatrudnionych oraz zagrożenia związane z ciągami komunikacyjnymi,

- w 9 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub niestosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót oraz czasowej organizacji ruchu),
- w 14 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz związanych z udzielaniem pierwszej pomocy przedlekarskiej,
- w 5 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane ze składowaniem i magazynowaniem materiałów, narzędzi i odpadów.

Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych, które zostały wykonane przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami jeszcze w czasie trwania kontroli. Świadczy to o dużej skuteczności podejmowanych przez inspektorów pracy działań.

Uzyskane efekty można również odnieść do liczby osób, dla których ograniczono zagrożenia, poprzez wyeliminowanie nieprawidłowości występujących w miejscach wykonywania pracy dotyczących **503** pracowników.

Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących

W 2021 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 35 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22.10.2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących w podmiotach realizujących prace budowlane z użyciem żurawi.

Liczba operatorów żurawi objętych kontrolami w 2021 r.:

- zatrudnieni na podstawie umów o pracę: 32 osoby,
- zatrudnieni na podstawie umów zlecenia: 6 osób,
- działalność gospodarcza: 1 osoba.

Kontroli poddano 37 żurawi.

Ponadto podczas przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy dokonywali sprawdzenia przygotowania do pracy pracowników, których praca związana była bezpośrednio z obsługą żurawi, tj. operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych. Kontroli poddano zagadnienia obejmujące realizację szkoleń w dziedzinie bhp i profilaktycznych badań lekarskich, posiadanie uprawnień kwalifikacyjnych, zapoznanie z instrukcjami bezpiecznej pracy przy wykorzystaniu żurawi, wyposażenie w niezbędne środki ochronne oraz środki służące komunikowaniu się na odległość.

Istotną częścią przeprowadzonych kontroli były również zagadnienia czasu pracy operatorów żurawi, poprawnego prowadzenia książki dyżurów oraz wyposażenia technicznego kabin poszczególnych urządzeń w wynikający z przepisów rozporządzenia sprzęt i akcesoria.

W 2021 r. część kontroli realizowanych w ramach tematu, zgodnie z wytycznymi wymagało poszerzonej analizy prawnej w obszarze czasu pracy w zakresie wynikającym z tematu kontrolnego – Czas pracy w budownictwie. Kontrole wspólne były prowadzone przez dwuosobowe zespoły inspektorskie (prawnika i technika). Na terenie OIP Lublin sumarycznie przeprowadzono 15 tego typu kontroli.

Charakterystyczne nieprawidłowości stwierdzone na kontrolowanych w 2021 r. budowach, to w głównej mierze:

- brak opracowanych instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych oraz instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia (14 przypadków),
- niezapewnienie wyposażenia kabiny żurawia w wymagane przepisami urządzenia umożliwiające odczytanie wartości temperatury w kabinie oraz urządzenia umożliwiające odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika (11 przypadków),

- brak napisu ostrzegawczego „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw (10 przypadków),
- brak założonej i prowadzonej na bieżąco książki dyżurów (5 przypadków),
- nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy operatora żurawia (5 przypadków),
- brak wyposażenia sygnalisty w elementy odzieży odróżniające od pozostałych pracowników (4 przypadki).

W trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono również:

- brak przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego hakowego i sygnalisty (2 przypadki),
- brak zapoznania pracowników z instrukcją bezpiecznego wykonywania prac transportowych (2 przypadki),
- brak opracowanej instrukcji pracy żurawi w warunkach kolizyjnych (1 przypadek),
- brak decyzji dopuszczającej żuraw do eksploatacji (1 przypadek).

W wyniku działalności nadzorczej inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 52 decyzje nakazowe oraz 12 wniosków w wystąpieniach.

W roku sprawozdawczym 2021 r. stwierdzano nieprawidłowości związane z czasem pracy operatorów żurawi wieżowych. Działania kontrolne wykazywały podejmowanie przez pracowników okresowego wykonywania prac w wymiarze ponad 8 godzin na dobę licząc od wejścia do zejścia z konstrukcji żurawia.

Wobec osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości inspektorzy pracy zastosowali 2 mandaty karne (kwota grzywien – łącznie 2 000 zł) oraz 3 środki oddziaływania wychowawczego.

Podczas przeprowadzanych kontroli nie stwierdzano stanów faktycznych wymagających stosowania decyzji wstrzymujących prace, wstrzymujących eksploatację urządzeń oraz decyzji skierowania pracowników do innych prac.

W wyniku podjętych czynności kontrolnych usunięto szereg wspomnianych wyżej nieprawidłowości. Pracodawcy, realizując skierowane do nich decyzje:

- opracowali niezbędne instrukcje bhp podczas wykonywania prac transportowych,
- uzupełnili wyposażenie żurawi w termometry i anemometry,
- zastosowali tablice ostrzegawcze „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na konstrukcję żurawi,
- założyli książki dyżurów 5 urządzeń,
- dostosowali do wymagań przepisów wyposażenie hakowych i sygnalistów w elementy odzieży odróżniające od pozostałych pracowników.

Krótkie kontrole w budownictwie

Były to doraźne kontrole mające na celu zapewnienie osobom świadczącym pracę na budowach bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poprzez likwidację nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia tych osób oraz, w uzasadnionych przypadkach, ponowne kontrole tych samych budów i pracodawców w celu wyegzekwowania trwałej ich likwidacji.

W 2021 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 127 kontroli w 119 podmiotach gospodarczych, zatrudniających łącznie 524 osoby, w tym 382 w ramach stosunku pracy (72,9%), a w 43 podmiotach – 45 ponownych kontroli, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących poprzez realizację ustnych decyzji inspektorów pracy.

Kontrolowane firmy, to w zdecydowanej większości podmioty zatrudniające do 9 osób.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 454 decyzji, dotyczących 1 197 zatrudnionych osób (342 decyzji ustnych, które zostały wykonane w czasie kontroli i 112 decyzji pisemnych), w tym:

- 219 decyzji z rygiem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa,
- 94 decyzji wstrzymania prac,
- 44 decyzji skierowania do innych prac 105 pracowników,
- 32 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 10 decyzji nakazujących zaprzestania wykonywania określonych prac.

Pozostałe decyzje wydano z określonym terminem wykonania.

Do pracodawców skierowano również 1 polecenie (wykonane w czasie kontroli) oraz 11 wniosków w 5 wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli wykroczeniami:

- skierowano do sądu 5 wniosków o ukaranie (za popełnienie 8 wykroczeń),
- nałożono 74 mandaty za 104 wykroczenia (łącznie wysokość grzywnien 76 000 zł),
- zastosowano 23 środki wychowawcze (za 32 wykroczenia).

Podczas kontroli inspektorzy pracy udzielili 386 porad technicznych, 91 porad prawnych i 24 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku ponownych kontroli inspektorzy pracy nie wydali żadnej decyzji oraz nie kierowali do pracodawców wniosków w wystąpieniach i ustnych poleceniach.

Inspektorzy pracy najwięcej nieprawidłowości stwierdzili w zakresie:

- prac na rusztowaniach – wydano 86 decyzji, które dotyczyły głównie braku kompletnego montażu rusztowań (poręczy ochronnych, desek krawężnikowych, ciągów komunikacyjnych), a także braku prawidłowego posadowienia rusztowań, pomostów roboczych oraz udokumentowanego odbioru rusztowań i ich oznakowania;
- środków ochrony indywidualnej – wydano 86 decyzji, które dotyczyły nieużywania w czasie pracy przez zatrudnione osoby środków ochrony indywidualnej, głównie głowy (hełmów ochronnych), a także środków ochrony przed upadkiem z wysokości; często środki takie były na budowie, zaś kierujący pracownikami nie egzekwowali ich używania przez pracowników;
- prac na wysokości – wydano 77 decyzji, które dotyczyły głównie braku poręczy ochronnych przy krawędziach stropu, a także braku zabezpieczeń takimi barierami otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych i stropach oraz ciągów komunikacyjnych;
- instalacji energetycznych – wydano 34 decyzje, które dotyczyły głównie braku lub niewłaściwego zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym, zabezpieczenia rozdzielnic budowlanych, a także braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej;
- robót ziemnych, w tym prac w wykopach – wydano 14 decyzji, które dotyczyły głównie wygrozdzenia i oznakowania wykopów, składowania urobku, a także ich umocnień;
- inne: zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych na placach budowy, a także zabezpieczenie placów budowy przed dostępem osób niezatrudnionych (29 decyzji); brak dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych operatorów maszyn: wciągarek, koparek, zwyżek (8 decyzji); nieprawidłowe składowanie materiałów na placach budowy (7 decyzji).

Stwierdzane w czasie kontroli nieprawidłowości, w ocenie inspektorów pracy, wynikały z dążenia pracodawców i przedsiębiorców do wykonywania prac jak najniższym kosztem, co skutkowało świadomym nieprzestrzeganiem obowiązujących w dziedzinie bhp przepisów. Warto także zwrócić uwagę na wysokość kar nakładanych w drodze mandatów karnych na pracodawców i przedsiębiorców, odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów bhp. Często są one niewspółmierne do kosztów, które pracodawcy musieliby ponieść, aby zapewnić wykonywanie prac w sposób bezpieczny. Pracodawcy wolą więc „wliczyć w ryzyko gospodarcze” zapłacenie mandatu niż zainwestować w rozwiązanie, wprawdzie trwale poprawiające bezpieczeństwo pracy, ale generujące wyższe koszty niż przyjęty mandat.

Inną przyczyną była niedostateczna znajomość przepisów zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Często pracodawcy okazywali zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp dla pracodawców odbyte w ramach samokształcenia zorganizowanego za pośrednictwem internetu przez firmy, które wysyłały materiały szkoleniowe, a po uiszczeniu opłaty – zaświadczenia.

Kolejne przyczyny, to pośpiech, zaniedbania ze strony pracodawców i przedsiębiorców, brak dbałości o stan techniczny placów budowy, oszczędność czasu i pieniędzy na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy oraz lekceważenie zagrożeń. Ponadto należy zwrócić uwagę na lekceważenie zagrożeń przez samych pracowników, którym wydano wymagane środki ochrony indywidualnej, ale ich nie stosują, bo – jak oświadczają – stanowi to dla nich dodatkową uciążliwość, powoduje niewygodę.

Z kolei pracodawcy i przedsiębiorcy, jako główną przyczynę zaistniałych nieprawidłowości wskazywali brak środków finansowych na realizację ciężących na nich obowiązków. Brak stabilnej sytuacji na rynku wiązał się ze zmniejszeniem ilości inwestycji, a w konsekwencji większa liczba podmiotów gotowa była do realizacji pracy po zaniżonych kosztach. Prowadziło to do powstania nieuczciwej konkurencji – przetargi publiczne, ale także i te ogłaszane np. przez spółdzielnie mieszkaniowe, jako główne kryterium brały ogólny koszt wykonania prac, bez dokonania analizy, w jaki sposób policzono koszty pracy. Z kolei mała rentowność inwestycji przekładała się na brak środków finansowych potrzebnych na modernizację przedsiębiorstw oraz spełnienie wszystkich wymagań w zakresie bezpiecznego wykonywania prac. Brak wystarczających środków finansowych wynikał także z niewypłacalności zleceniodawców, na rzecz których zostały już wykonane prace. Także wysokie koszty pracy – tu wskazywane były głównie składki na ubezpieczenie społeczne i podatki, powodowały, że pracodawcy i przedsiębiorcy decydowali się na zmniejszenie swoich kosztów poprzez nielegalne zatrudnienie. Ponadto część pracodawców wskazywała na wiele obowiązujących i często zmieniających się przepisów z różnych obszarów, także z zakresu prawa pracy (w tym technicznego bezpieczeństwa pracy), co skutkowało brakiem ich prawidłowej znajomości.

Coraz częściej pracodawcy wskazują na trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, którzy wyjeżdżają za granicę (lub do wielkich ośrodków w kraju) z powodu dużo lepszych zarobków, a obecnie zatrudnianym pracownikom brakuje doświadczenia. Ponadto część zgłaszających się do pracy pracowników nie jest zainteresowana legalną pracą, są np. ubezpieczeni w KRUS i chcą tylko „dorobić” lub chcą ukryć dochody z uwagi na prowadzoną egzekucję, ciężący obowiązek alimentacyjny lub programy społeczne, z których korzystają.

Dodatkowo w 2021 r., podobnie jak rok wcześniej, pracodawcy wskazywali na niepewną sytuację spowodowaną pandemią. Na w/w brak pracowników nałożył się dodatkowy problem, związany z nagłymi przypadkami zachorowania na Covid-19 oraz nałożonymi izolacjami/kwarantannami.

Realizując wydawane w czasie kontroli decyzje inspektorów pracy, zlikwidowano szereg bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych osób oraz poprawiono warunki bezpieczeństwa pracy:

- na 68 budowach wyposażono zatrudnionych w środki ochrony indywidualnej (m.in. głowy oraz chroniące przed możliwością upadku z wysokości) lub wyegzekwowano ich stosowanie;
- na 37 budowach zapewniono wykonywanie prac z prawidłowych rusztowań – m.in. uzupełniono brakujące elementy (poręcze, pomosty, ciągi komunikacyjne), doprowadzono do prawidłowego ich posadowienia, zakotwienia, a także dokonano udokumentowanych odbiorów przez nadzór techniczny;
- na 26 budowach zapewniono dla pracowników prawidłowe zabezpieczenie przed możliwością upadku z wysokości – wykonano m.in. prawidłowe poręcze ochronne wzdłuż krawędzi stropów budowanych obiektów, otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych, posadzkach, a także na ciągach komunikacyjnych;

- na 26 budowach zapewniono prawidłową ochronę przeciwporażeniową, m.in. przez zabezpieczenie przewodów elektrycznych zasilających urządzenia mechaniczne przed uszkodzeniami mechanicznymi, prawidłowe podłączenie przewodów, zabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieuprawnionych;
- na 22 budowach zabezpieczono miejsca niebezpieczne, w tym wygradzono teren budowy;
- na 10 budowach zlikwidowano zagrożenia związane z prowadzeniem prac w wykopach, m.in. zapewniono urządzenia ochronne zapobiegające zasypaniu pracowników w wykopie, a także dokonano prawidłowego ich wygradzenia.

Azbest

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali **8** przedsiębiorców, przeprowadzając u nich **8** kontroli podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest.

Wśród skontrolowanych zakładów wyróżnić można dwie grupy, tj.:

- przedsiębiorców, dla których usuwanie materiałów niebezpiecznych, w tym wyrobów zawierających azbest stanowi wiodącą działalność,
- przedsiębiorców, dla których usuwanie materiałów zawierających azbest nie stanowi głównego profilu działalności, jednak posiadają oni grupę pracowników przygotowanych do pracy w kontakcie z azbestem, czyli m.in. przeszkolonych i wyposażonych w wymaganą przepisami odzież oraz środki ochrony indywidualnej.

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 33 pracujących. Najczęściej były to ekipy 1-5 osobowe. Nie stwierdzono zatrudniania kobiet oraz młodocianych przy tego rodzaju pracach.

Na 6 obiektach, u 6 pracodawców, wystąpiły braki lub uchybienia mające związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, co znalazło swoje odzwierciedlenie w wydanych środkach prawnych – łącznie ujawniono 20 nieprawidłowości, dających podstawę do wydania 18 decyzji administracyjnych (w tym 10 ustnych) i 2 poleceń.

Konsekwencją ujawnionej podczas kontroli 1 nieprawidłowości, mającej znamiona wykroczenia przeciwko prawom pracowników, było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawcy wykroczenia (1 osobę ukarano mandatem na kwotę 1 000 zł). W 2021 r. nie były kierowane wnioski do sądu oraz nie stosowano środków wychowawczych.

Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono 29 porad technicznych oraz 3 porady prawne.

Dane z kontroli wskazują wyraźnie, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono u przedsiębiorców, dla których usuwanie materiałów zawierających azbest nie stanowi głównego profilu działalności, jednak posiadają oni grupę pracowników przygotowanych do pracy w kontakcie z azbestem, czyli m.in. przeszkolonych i wyposażonych w wymaganą przepisami odzież oraz środki ochrony indywidualnej. Podmioty te nie uzyskują jednak w pełni zadowalających efektów, zwłaszcza pod względem organizacyjnym (brak wyznaczenia i wygradzenia miejsc niebezpiecznych oraz ich oznakowania ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, a także niedopełnienie obowiązku usuwania pod koniec pracy pozostałości i pyłów z terenu wykonywanych robót oraz właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych), co wynika w głównej mierze z pośpiechu przy wykonywaniu prac oraz bagatelizowania faktu istnienia zagrożenia dla człowieka (zagrożenia o charakterze publicznym) i środowiska. Pozostałe nieprawidłowości dotyczą natomiast pojedynczych przypadków, co może wskazywać na to, że poziom bezpieczeństwa podczas wykonywania prac w kontakcie z azbestem poprawia się, np. nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z nieprzestrzeganiem wymogu dotyczącego dopuszczania do pracy po uprzednim uzyskaniu zaświadczeń z profilaktycznych badań lekarskich.

Zauważalne, w oparciu o statystykę, pozytywne wyniki kontroli w 2021 r. można tłumaczyć tym, że obecnie kontrole prowadzone były w podmiotach specjalizujących się w przedmiotowych pracach, doświadczonych, a przez to lepiej przygotowanych zarówno pod względem formalnym, jak i technicznym. Powyższe może świadczyć o tym, że rynek zaczął eliminować z wykonawstwa te firmy, które nie zapewniają bezpieczeństwa pracującym, nie dają gwarancji wykonania pracy w sposób zgodny z przepisami (podmioty wygrywające przetargi na demontaże, po złych doświadczeniach z lat ubiegłych, zaczynają korzystać z pomocy i współpracować z przedsiębiorcami dającymi gwarancję bezpieczeństwa, ograniczającymi w ten sposób ryzyko zaistnienia wypadku przy pracy).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa w kontrolowanych podmiotach to:

- brak nadzoru nad wykonywaniem prac w kontakcie z azbestem, które w przeważającej większości wykonywane są na wysokości, czyli wymagają szczególnej ostrożności i wiedzy w zakresie występujących zagrożeń,
- brak wystarczającej wiedzy na temat występującego na stanowisku pracy ryzyka zawodowego oraz lekceważenie zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem, brak świadomości realnego zagrożenia pomimo wiedzy nabytej podczas obowiązkowych szkoleń,
- lekceważenie przez pracowników zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp, dotyczy to np. sytuacji, kiedy pracodawcy wywiązują się z obowiązku zapewnienia pracującym wymaganych środków ochrony indywidualnej, ale pracownicy ich nie stosują,
- minimalizowanie kosztów pracy poprzez udostępnianie pracującym środków ochrony indywidualnej (odzież ochronna oraz maseczki ochronne) niespełniających wymagań w zakresie poziomu ochrony przed szkodliwym wpływem pyłu azbestowego, np. kombinezonów malarskich zamiast droższych spełniających wymagania, tj. w III klasie ochronności.

Skierowane w trakcie kontroli środki prawne miały na celu m.in. wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do poprawy bezpieczeństwa podczas wykonywania prac w kontakcie z azbestem, w szczególności:

- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników przez wstrzymanie prac na wysokości z uwagi na brak zabezpieczenia przed upadkiem – poprawa bezpieczeństwa pracy 10 osób,
- w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem (maseczek ochronnych z oznaczeniami FFP2 oraz kombinezonów w III klasie ochronności) została wydana decyzja nakazująca wyposażenie 9 pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej,
- zakazano wykonywania pracy w obrębie składowanego stosu z płytami wielowarstwowymi zawierającymi azbest z uwagi na nieprawidłowe zabezpieczenie odpadu – poprawa bezpieczeństwa pracy oraz osób postronnych, zlikwidowano zagrożenie o charakterze publicznym,
- wyegzekwowano dopełnienie obowiązku przeprowadzenia szkoleń w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest, nieprawidłowość dotyczyła 2 pracowników wykonujących pracę w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest,
- wyegzekwowano właściwe zabezpieczenie odpadu azbestowego przed przenikaniem jego włókien i pyłów do otoczenia – nieprawidłowość dotyczyła 3 podmiotów i powodowała negatywne działanie na osoby, które miały bezpośredni kontakt z azbestem podczas prac demontażowych oraz stanowiła zagrożenie szkodliwym jego działaniem dla każdej osoby postronnej, która mogła się dostać do strefy zagrożenia,

- wyegzekwowano zakaz spożywania posiłków, picia napojów oraz palenia tytoniu w miejscach wykonywania prac, w których występuje narażenie na działanie pyłu azbestu, nieprawidłowość dotyczyła pracowników 4 kontrolowanych podmiotów,
- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia 16 pracowników (3 różne miejsca wykonywania prac przy kontrolach 2 podmiotów) poprzez wyegzekwowanie zamontowania przy eksploatowanych na budowach rusztowaniach balustrad ochronnych przy pomostach roboczych oraz zapewnienia ich stabilnej konstrukcji.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W 2021 r., sprawdzając przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili **71** kontroli u **66** pracodawców.

Najwięcej kontroli, tak jak w latach poprzednich, przeprowadzono w związku z oceną nowych stanowisk pracy, zorganizowanych dla osób niepełnosprawnych w zakładach pracy niezapewniających warunków pracy chronionej (34 kontrole u 30 pracodawców). Liczba organizowanych stanowisk pracy, które wyposażane są w sprzęt zakupiony w ramach refundacji lub częściowej refundacji ze środków PFRON uległa nieznacznemu zmniejszeniu. Część pracodawców kontrolowana była więcej niż jeden raz (ocena kolejnego stanowiska pracy u tego samego pracodawcy lub ponowna kontrola tego samego stanowiska).

Tak jak w latach poprzednich, w 2021 r. ocenie podlegały stanowiska pracy, opiniowane na podstawie wniosków kierowanych na podstawie o art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W oparciu o art. 26 ust. 6 w/w ustawy nie skierowano do OIP w Lublinie żadnego wniosku. Pozostałe kontrole wynikały z wniosków kierowanych przez pracodawców oraz z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2021 r. lub zostały one przeprowadzone w celu sprawdzenia warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach, które nie zapewniają warunków pracy chronionej, w tym w zakładach, w których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...) w latach ubiegłych i nie upłynął okres, na jaki zawarto umowę ze starostą.

Ponadto inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli zakładów pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2021 r.) oraz 5 kontroli jednostek organizacyjnych pracodawców, których siedziba znajduje się poza terenem właściwości OIP w Lublinie.

Część zakładów przewidzianych do kontroli zgodnie z harmonogramem kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2021 r., została poddana kontroli w sposób hybrydowy. Były to kontrole przeprowadzane na początku 2021 r. W okresie tym pracodawcy, częściowe zaniedbania dotyczące warunków pracy tłumaczyli większym zaangażowaniem w walkę z wirusem SARS-CoV-2, co mogło skutkować wystąpieniem większej liczby nieprawidłowości, związanych z brakiem odpowiedniego nadzoru nad stanowiskami pracy.

W zakładach pracy chronionej, objętych kontrolą w 2021 r. zatrudnionych było łącznie 1 201 pracowników, w tym 844 osoby niepełnosprawne. Stan zatrudnienia był zróżnicowany: od największego zakładu, zatrudniającego 208 pracowników, w tym 122 osoby niepełnosprawne, do najmniejszego – zatrudniającego 28 pracowników, w tym 19 osób niepełnosprawnych.

W 2021 r. przeprowadzono 4 kontrole zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2021 r.). W zakładach aktywności zawodowej, osoby działające w imieniu zakładów pracy zwracają uwagę na

ograniczone możliwości rozwoju, które wynikają z przepisów regulujących liczbę pracowników oraz możliwości finansowania ich wynagrodzeń. W zakładach tych stwierdza się małą liczbę nieprawidłowości w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 65 porad prawnych, w tym 7 porad z zakresu legalności zatrudnienia, a także 93 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W dniu 05.10.2021 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie skierowane do uczniów Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. Prof. Zofii Sękowskiej w Lublinie z zakresu prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W szkoleniu, a następnie w konkursie udział wzięło 30 uczniów.

W wyniku przeprowadzonych w 2021 r. kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 67 decyzji, 44 wnioski w wystąpieniach oraz 3 polecenia.

W związku z ujawnieniem rażących nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracowników, inspektorzy pracy nałożyli 3 mandaty za 5 wykroczeń (łącznie wysokość grzywnien 3 300 zł). Mandaty zostały nałożone: w zakładzie pracy chronionej, w zakładzie nieposiadającym statusu zakładu pracy chronionej a organizującym stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...), w zakładzie zatrudniającym osobę niepełnosprawną z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na „otwartym rynku”. Ponadto inspektor pracy zastosował 1 środek wychowawczy za 1 wykroczenie (w zakładzie pracy chronionej).

Przy większej liczbie czynności kontrolnych w stosunku do lat poprzednich (2019 – 2020, inspektorzy pracy stwierdzili w 2021 r. znaczący wzrost liczby nieprawidłowości dotyczących zarówno technicznego bezpieczeństwa pracy, jaki i prawnej ochrony pracy.

Jednym z wyznaczników stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp jest liczba wydanych środków prawnych przypadających na jedną kontrolę. W 2021 r. w porównaniu do 2020 r., nastąpił wzrost liczby wydawanych decyzji w przeliczeniu średnio na 1 kontrolę – 0,94 decyzji przypadającej na jedną kontrolę oraz wzrost liczby wniosków w wystąpieniach – 0,62 wniosku na jedną kontrolę.

Na podstawie liczby wydanych decyzji, a w szczególności tych, które podlegały natychmiastowemu wykonaniu należy stwierdzić, iż nastąpiło pogorszenie warunków wykonywania pracy. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, 1 decyzję skierowania do innej pracy 2 pracowników i aż 15 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa (dla porównania w 2020 r. inspektorzy pracy wydali 5 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa).

Zwiększyła się również liczba nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, w stosunku większym niż wzrost liczby przeprowadzonych czynności kontrolnych.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzono w zakładach pracy chronionej: niewłaściwy stan ciągów komunikacyjnych, nieprawidłowa eksploatacja instalacji elektrycznych. Przy organizacji nowych stanowisk pracy, najwięcej nieprawidłowości dotyczyło oceny ryzyka zawodowego (w większości przypadków stwierdzono brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego). Natomiast z zakresu prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło udzielania urlopów wypoczynkowych.

Duży wpływ na ilość stwierdzanych nieprawidłowości oraz ich rodzaj mają zakłady kontrolowane zgodnie z harmonogramem kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie (głównie zakłady pracy chronionej). Wśród kontrolowanych zakładów występują duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale występują również małe zakłady zajmujące się drobną produkcją i handlem, czy też zatrudnianiem osób przy pilnowaniu mienia.

W zakładach pracy chronionej kontrole obejmują szerszy zakres zagadnień dotyczących prawa pracy, w tym przepisów bhp pracy. Stąd też wynika większa liczba wydawanych środków prawnych w przeliczeniu na 1 kontrolę. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w 4 zakładach pracy chronionej, w tym w 3 spółdzielniach. Pracownicy spółdzielni, którzy w większości przypadków są również jej członkami, nie zawsze zainteresowani są zwiększeniem nakładów finansowych na poprawę warunków pracy.

Na dzień 31.12.2021 r. na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie funkcjonowało 19 zakładów pracy chronionej oraz 9 zakładów aktywności zawodowej. Przez cały 2021 r. żaden z zakładów pracy chronionej, czy też zakładów aktywności zawodowej działających w 2020 r. nie utracił statusu, natomiast powstał 1 nowy zakład pracy chronionej oraz został utworzony 1 nowy zakład aktywności zawodowej.

W 2021 r. 3 pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej poza województwem lubelskim, wystąpiło z wnioskami o stwierdzenie, że obiekty i pomieszczenia zakładu pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Przez ostatnie lata wszystkie nowe stanowiska pracy, organizowane dla osób niepełnosprawnych były oceniane na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Podczas kontroli inspektorzy pracy ocenili 37 stanowisk pracy, na których zatrudniono 37 pracowników. Wśród zatrudnionych pracowników: 3 posiadało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, 20 – umiarkowany stopień niepełnosprawności, a 14 – lekki. W 1 przypadku wydania przez inspektora pracy negatywnego postanowienia, jego przyczyną był brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na wyposażonym stanowisku pracy. Wydanie negatywnych „opinii”, zmiana osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub brak przygotowania stanowiska pracy powodują większą liczbę czynności kontrolnych u tych samych pracodawców. W 2021 r. uległ znacznej poprawie poziom przygotowania nowo utworzonych stanowisk pracy, przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych (w większości przypadków stanowiska pracy nie wymagały „specjalnego” przystosowania do indywidualnych potrzeb poszczególnych pracowników, ze względu na posiadany przez nich rodzaj i stopień niepełnosprawności).

Tak jak w latach poprzednich, w 2021 r. najczęstszą przyczyną stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości, wskazywaną przez pracodawców, jest mała opłacalność prowadzonej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym dużym ryzyku, związanym z niepewnością co do przyszłości funkcjonowania zakładu pracy. Jest to związane m.in. ze zmianą przepisów dotyczących podatków oraz przepisów dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Jednym z elementów wzrostu kosztów, który był najczęściej wymieniany przez pracodawców jest coroczny (znaczący w ocenie pracodawców) wzrost płacy minimalnej. Ponadto pracodawcy coraz częściej sygnalizują problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, w tym zwłaszcza osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (najlepiej ze stopniem umiarkowanym,) z kwalifikacjami, które pozwolą na przyuczenie do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Pracodawcy zatrudniający dużą liczbę osób niepełnosprawnych, posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności wskazują na brak znaczącego wzrostu kwoty dofinansowania z PFRON i brak korzyści z zatrudnienia tych osób, przy uwzględnieniu zmniejszonej ich wydajności oraz ograniczeniu w zakresie czasu pracy, tj. brak możliwości zatrudnienia powyżej norm czasu pracy: dobowej – 8 godzin, tygodniowej – 40 godzin, w godzinach nadliczbowych i porze nocnej.

Część pracodawców, którzy nadal prowadzą zakłady pracy chronionej wskazuje, iż coraz mniejsze korzyści finansowe, wynikające z posiadania statusu, skłaniają do zastanowienia się nad dalszym jego utrzymywaniem. Mniejsze dofinansowanie zakładów pracy chronionej (w różnych formach), w stosunku do poziomu, jaki występował kilkanaście

lat temu sprawia, że pracodawcy zaczynają szukać oszczędności. Oszczędności te dotyczą również spraw pracowniczych, np. poprzez ograniczenie liczby pracowników zajmujących się prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, pracowników bezpośredniego nadzoru nad warunkami pracy. Ponadto przesuwane są w czasie decyzje dotyczące remontu pomieszczeń czy zakupu nowych maszyn i urządzeń technicznych (wykorzystywane są stare maszyny i urządzenia wymagające częstych przeglądów i napraw).

Inspektorzy pracy coraz częściej zauważają, iż w zakładach pracy chronionej organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych zatrudniani są pracownicy, którzy wcześniej wykonywali pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu, a stosunek pracy ustał w niezbyt odległym czasie.

W ocenie inspektorów pracy, tak jak w latach poprzednich, ujawniane nieprawidłowości świadczą o braku znajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zobowiązujących ich do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także o lekceważeniu niektórych przepisów, które w odczuciu pracodawców są zbyt rygorystyczne i utrudniają „normalne” prowadzenie działalności. Takie przyczyny naruszeń stwierdzane są głównie w małych zakładach pracy. Typowym przykładem lekceważenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mogą być nieprawidłowości, które nadal występują w kontrolowanych zakładach pracy, a dotyczą zapewnienia: odpowiednich ciągów komunikacyjnych (zastawianie materiałami, opakowaniami), odpowiedniej eksploatacji instalacji elektrycznej, aktualnej oceny ryzyka zawodowego, szkoleń w dziedzinie bhp. Nieprawidłowości te nie mają nic wspólnego z koniecznością przystosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Wpływ na stopień stwierdzanych nieprawidłowości ma również kondycja finansowa firmy, jej pozycja na rynku, jak również podejście osób zarządzających zakładem pracy do zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy. W ocenie inspektorów pracy, w zakładach pracy często brakuje osób kompetentnych, posiadających niezbędną wiedzę zarówno w zakresie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy, jak również w dziedzinie bhp. Większość stwierdzanych nieprawidłowości wynika ze zbyt małego przywiązywania wagi do spraw związanych z zatrudnieniem pracowników i warunków, w których wykonywana jest praca. Czasami, aby zapewnić przestrzeganie przepisów prawa pracy wystarczy, np. przestrzegać terminów przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bhp, czy też przeprowadzać systematycznie okresowe przeglądy pomieszczeń i stanowisk pracy. Przeprowadzanie okresowych przeglądów pomieszczeń i stanowisk pracy oraz niezwłoczne usuwanie stwierdzanych nieprawidłowości zapobiega narażaniu pracowników na zagrożenia, w tym na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia. Do pracodawców kierowane są decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności, np. w związku z brakiem osłony, która została zdemontowana w celu przeprowadzenia naprawy, a później nie została zainstalowana. Podejmowanie takich działań nie wymaga od pracodawców dużych nakładów finansowych. Inne działania podejmowane przez pracodawców, np. przeprowadzanie pomiarów instalacji elektrycznej, często wymaga już zaangażowania osób z zewnątrz zakładu oraz zapłacenia za wykonaną usługę.

Doświadczenia inspektorów pracy pokazują, iż większość pracodawców nastawiona jest na osiągnięcie jak największych zysków. Są oni zainteresowani refundacją kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, natomiast przystosowanie stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych schodzi na dalszy plan (dostosowanie osób do stanowiska pracy, a nie stanowiska do potrzeb osób niepełnosprawnych). Rehabilitacja osób niepełnosprawnych odgrywa rolę drugorzędną. Tylko niewielka część zakładów pracy, np. zakłady aktywności zawodowej, które prawnie zobowiązane są do prowadzenia rehabilitacji osób niepełnosprawnych, w ramach indywidualnych programów rehabilitacji zawodowej i społecznej, zainteresowane są podnoszeniem standardów warunków pracy, a dodatkowo zajmują się rehabilitacją społeczną osób niepełnosprawnych.

„Pierwsza kontrola”

Rok 2021 to kolejny rok realizacji zadania, które ma przede wszystkim charakter prewencyjno-doradczy i poprzez kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktazowo-doradczych, służyć ma wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości.

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 110 „pierwszych” kontroli w 110 podmiotach.

W trakcie kontroli udzielono 237 porad prawnych, 54 z zakresu legalności zatrudnienia oraz 207 porad technicznych.

W wyniku „pierwszych” kontroli inspektorzy pracy wydali:

- 612 decyzji, które dotyczyły 2 299 pracowników,
- 610 wniosków w 107 wystąpieniach, które dotyczyły 1 631 pracowników,
- 23 poleceń, które dotyczyły 80 pracowników.

Realizując środki prawne dotyczące świadczeń pieniężnych, w trakcie i po kontrolach wypłacono 11 213,02 zł.

Do najczęściej ujawnianych w 2021 r. naruszeń należą:

- w zakresie prawnej ochrony pracy: nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, nieprawidłowości w treści zawartych umów o pracę (brak określenia w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikom przysługuje oprócz wynagrodzenia dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych), nieudzielenie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nieudostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, nieprawidłowości w zakresie sporządzania świadectw pracy, naruszenia z zakresu czasu pracy (brak obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresie rozliczeniowym czasu pracy, brak lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy), brak lub nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, nieprawidłowości z zakresu udzielania urlopu wypoczynkowego (udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w częściach w taki sposób, że żadna część wypoczynku nie trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy uzyskali do niego prawo, najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego);
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: brak wstępnych badań lekarskich, brak szkoleń w zakresie bhp (w tym instruktażu ogólnego i stanowiskowego, szkolenia okresowego oraz szkolenia okresowego dla pracodawców), brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego (w tym jego aktualizacji z uwzględnieniem zagrożeń związanych z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2 przy wykonywanych pracach) oraz niepoinformowanie pracowników o ocenie ryzyka zawodowego, nieprawidłowości w zakresie wyposażenia w odzież i obuwie robocze (w tym nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego), nieprawidłowości w zakresie transportu i magazynowania (w tym brak oznakowania dopuszczalnego obciążenia urządzeń do składowania materiałów, brak instrukcji magazynowania i składowania oraz prac transportowych). Wydane decyzje w zakresie bhp stanowią ok. 99% wszystkich decyzji. Natomiast decyzje wstrzymania prac, eksploatacji maszyn, skierowania do innych prac (czyli dotyczące nieprawidłowości „większej wagi”) stanowiły ok. 2% wszystkich decyzji bhp. Służyły one w szczególności uregulowaniu nieprawidłowości występujących przy pracach budowlanych (praca bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości, nieprawidłowe rusztowania budowlane);

- w zakresie legalności zatrudnienia (w tym wykonywania pracy przez cudzoziemców): niepotwierdzanie na piśmie rodzaju umowy o pracę i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego; nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w ramach tematu „pierwsza kontrola” przeprowadzili 110 kontroli, co stanowi ponad trzykrotny wzrost kontroli tematycznych w porównaniu do 2020 r., w którym przeprowadzono 35 kontroli. Na powyższy stan liczbowy niewątpliwie największy wpływ miały dwa czynniki, tj. zmiana założeń w zakresie doboru zakładów do kontroli, gdyż w 2021 r. kontroli podlegały zakłady funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż 3 lata (licząc od daty zatrudnienia pierwszego pracownika), podczas gdy w poprzednich latach okres ten wynosił 1 rok oraz trwająca od 2020 r. „pandemia”, do której zdążyliśmy się „już trochę przyzwyczać”. Nałożenie się tych dwóch czynników zaowocowało wzrostem ilości realizacji tematu „pierwszej kontroli”.

Naruszenia przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz w obszarze legalności zatrudnienia najczęściej występowały w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. Ogółem w tych podmiotach wydano ok. 76% wszystkich decyzji nakazowych, 70% wniosków w wystąpieniach i stwierdzono 70% wykroczeń.

Podmioty większe (zatrudniające od 10 pracowników) są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. Natomiast podmioty mniejsze, dopiero zaczynające prowadzenie działalności gospodarczej, często w ogóle nie posiadają jakiegokolwiek wiedzy (lub mają ją w znikomym stopniu) odnośnie przepisów prawa. Nie zawsze też korzystają z pomocy wykwalifikowanych specjalistów, np. biur rachunkowo-podatkowych, co wiąże się z popełnianiem przez nie błędów i nieprawidłowości w zakresie stosowania obowiązujących przepisów. Nieznajomość przepisów, w szczególności wynikająca z częstotliwości ich nowelizacji, u przedsiębiorców z małych firm, którzy sami prowadzą swoje sprawy kadrowo-księgowo stanowi jeden z podstawowych powodów powstałych uchybień i nieprawidłowości.

W małych firmach (zatrudniające do 9 pracowników) zadania służby bhp najczęściej są powierzane specjalistom spoza zakładu, którzy jednocześnie taką rolę pełnią u wielu przedsiębiorców. Nierzadko zdarza się, iż dokumentacja przez nich sporządzana jest wykorzystywana także u innych przedsiębiorców, co powoduje, że jest niedostosowana do warunków pracy panujących w danym zakładzie.

Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy, co może wynikać zarówno z krótkiego czasu prowadzenia działalności przez pracodawców, jak i dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca, uniemożliwia właściwe kształtowanie jakości zatrudnienia w kontekście własnych możliwości finansowych.

Na pewno jedną z poważniejszych przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości (np. w wypłacie świadczeń pieniężnych) są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych – trudna sytuacja finansowa /brak środków finansowych, które powstały z braku zapłaty przez innego kontrahenta, na co w dużej mierze ma wpływ okres „pandemii”. Dodatkowo, w okresie „pandemii” w niepewnej sytuacji ekonomicznej i gospodarczej podmioty starały się w jakiś sposób przetrwać na rynku, a dopiero w dalszej kolejności zwracano uwagę na przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii

Z uwagi na trwający stan epidemii, inspektorzy pracy sprawdzali w czasie kontroli prowadzonych w 2021 r. działania, jakie podejmowane były przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii – takich kontroli przeprowadzono **1 363** w **1 318** podmiotach, które zgodnie z zarejestrowanymi głównymi grupami PKD charakteryzowały się różną

działalnością, dotyczącą całego przekroju rodzajów prowadzonej działalności gospodarczej, ewidencjonowanej na terenie OIP Lublin (w przypadku **45** podmiotów kontrole były powtórzone).

W kontrolowanych podmiotach, w czasie prowadzonych czynności, zatrudniano łącznie **57 178** osób, w tym **51 744** pracowników.

Wg wielkości zatrudnienia kontrolami objęto:

- **817** podmiotów zatrudniających do 9 pracowników, co stanowi **61,99%** wszystkich podmiotów poddanych kontroli;
- **372** podmioty zatrudniające od 10-49 pracowników, co stanowi **28,22%** wszystkich podmiotów poddanych kontroli;
- **102** podmioty zatrudniające od 50-249 pracowników, co stanowi **7,74%** wszystkich podmiotów poddanych kontroli;
- **27** podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników, co stanowi **2,05%** wszystkich podmiotów poddanych kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono łącznie **1 769** przypadków nieprawidłowości (braków lub uchybień), przedstawionych w poniższym zestawieniu w podziale na 5 głównych kategorii (I – organizacja stanowisk pracy, II – środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, III – obsługa interesantów/klientów/osób trzecich, IV – ocena ryzyka zawodowego i V – praca zdalna) i 13 grup szczegółowych zagadnień badanych przez inspektorów pracy:

Główna kategoria oceny	Szczegółowe grupy zagadnień ocenianych w czasie kontroli	Ogólna treść szczegółowych grup zagadnień objętych kontrolą, w których stwierdzono nieprawidłowości.	Ilość zbadanych, ocenianych (P S D O) *	Ilość nieprawidłowości (brak lub uchybienie)	Udział % stwierdzonych nieprawidłowości w ogólnej liczbie
I.	1.	Organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy, jeżeli jest to możliwe ze względu na charakter działalności	5 194	7	0,36%
	2.	Zakrywanie ust i nosa w pomieszczeniach, w których przebywa więcej niż 1 osoba, jeżeli pracodawca nie postanowił inaczej	2 575	17	0,96%
	3.	Regulacje wewnętrzne w zakresie wymogu zakrywania ust i nosa w pomieszczeniach, w których przebywa więcej niż 1 osoba	992	63	3,56%
	4.	Zapewnienie pracującym/zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk lub rękawiczek jednorazowych	2 890	27	1,53%
RAZEM			11 651	114	6,41%
II.	5.	Wyposażenie pracujących/zatrudnionych w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, jeśli zachowanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy jest niemożliwe ze względu na charakter działalności	9 491	76	4,30%
	6.	Niekorzystanie ze środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii (np. niezaślanianie ust i nosa, brak maseczki/przyłbicy)	7 553	66	3,73%

RAZEM			17 044	142	8,03%
III.	7.	Organizacja stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi zapewniająca: dystans społeczny min. 1,5 m	2 598	9	0,51%
	8.	Zapewnienie rękawiczek jednorazowych interesantom/klientom/ osobom trzecim	690	50	2,82%
	9.	Zapewnienie środków do dezynfekcji rąk interesantom/klientom/ osobom trzecim	945	17	0,96%
RAZEM			3 933	76	4,29%
IV.	10.	Ocena ryzyka zawodowego i/lub opracowanie wytycznych/ procedur/ dobrych praktyk antykowidowych, itp.	1 302	388	21,93%
	11.	Ocena ryzyka zawodowego uwzględniająca czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy – rodzaj wykonywanych prac lub działalności powoduje, że pracownik jest zawodowo narażony na działanie wirusa SARS CoV-2	2 272	634	35,84%
	12.	Wdrożenie i stosowanie adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2	3 067	65	3,67%
RAZEM			6 641	1087	61,44%
V.	13.	Wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez pracujących/zatrudnionych	3 313	350	19,79%

Uwaga:

* oznacza liczbę badanych przypadków w danym zagadnieniu (pracowników, stanowisk, dokumentów, interesanci/klienci/osoby trzecie)

Z powyższego zestawienia wynika, iż w każdym z badanych zagadnień wystąpiły nieprawidłowości. Najwięcej z nich stwierdzono w kategorii (IV) – „Ocena ryzyka zawodowego”. W trzech zagadnieniach należących do tej kategorii odnotowano łącznie **1 087** przypadków nieprawidłowości (**61,44%** przypadków braków i uchybień, zarejestrowanych w ankietach kontrolnych dotyczących tego tematu).

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zagadnień wyszczególnionych w (poz. 11) w tej kategorii, tj. *Ocena ryzyka zawodowego uwzględniająca czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy – rodzaj wykonywanych prac lub działalności powoduje, że pracownik jest zawodowo narażony na działanie wirusa SARS CoV-2*. W kategorii tej zaewidencjonowano **634** stwierdzonych przypadków nieprawidłowości, stanowiących **35,84%** wszystkich uchybień. Najczęstszymi naruszeniami w tym zakresie, poza nieoszacowaniem ryzyka występującego na stanowisku pracy, niewykonaniem odpowiedniej dokumentacji z oceny i szacowania tego ryzyka, było również nieprzestrzeganie wymaganych przepisami obowiązków dokonania aktualizacji ryzyka zawodowego oszacowanego i ocenionego przed wybuchem epidemii, które nie uwzględniało wyników z tego powodu zagrożeń. Dotyczyło to stanowisk i pracowników w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy, gdzie pracownik jest zawodowo narażony na działanie wirusa SARS-CoV-2.

Stosunkowo dużo, bo aż **388** nieprawidłowości stanowiących **21,93%** ogółu uchybień, stwierdzono w (poz. 10) szczegółowych zagadnień. Są to zagadnienia związane z oceną ryzyka zawodowego i/lub opracowaniem wytycznych/ procedur/ dobrych praktyk antykowidowych, itp. w przypadku, gdy narażenie na wirus SARS-CoV-2 wynika ze stanu

epidemii bez związku z charakterem prowadzonej działalności czy wykonywanej pracy. W tym przypadku najczęstszymi naruszeniami, poza brakiem przeprowadzenia jakiegokolwiek szacowania ryzyka i wykonania wymaganej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, było również zaniechanie wymaganych przepisami obowiązków dokonania opracowania i wydania zarządzeń, wytycznych lub procedur, które uwzględniały przeciwdziałanie i eliminowanie zagrożeń z powodu narażenia na wirus SARS-CoV-2 w przypadkach, gdy istniejąca w zakładzie dokumentacja oceny ryzyka zawodowego nie uwzględniała powyższych zagrożeń.

Drugą kategorią, co do ilości stwierdzonych naruszeń i nieprawidłowości, była kategoria (II.), tj. *Środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii*, która dotyczyła dwóch zagadnień związanych:

- z wyposażeniem pracujących/zatrudnionych w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii oraz
- z ich wykorzystaniem przez pracujących w czasie pracy.

W kategorii tej łącznie zaewidencjonowano **142** nieprawidłowości. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zagadnień wyszczególnionych w (poz. 5), dotyczących wyposażenia pracujących/zatrudnionych w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii – **76** nieprawidłowości, stanowiące **4,30%** ogółu stwierdzonych uchybień, natomiast w drugiej, tj. w (poz. 6) zaewidencjonowano **66** nieprawidłowości, stanowiące **3,73%** ogółu. Najczęstszymi uchybieniami w tym zakresie były braki dotyczące wyposażenia stanowisk pracy w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, w przypadkach gdy zachowanie odległości między stanowiskami pracy było niemożliwe ze względu na charakter wykonywanej pracy lub prowadzonej działalności.

Podobną co do wielkości liczbę nieprawidłowości odnotowano w kategorii (I.) zagadnień związanych z organizacją stanowisk pracy. W kategorii tej łącznie zaewidencjonowano **114** nieprawidłowości. Z czterech grup zagadnień występujących w tej kategorii, dominującą liczbę stanowiły nieprawidłowości przyporządkowane (poz. 3), tj. *Regulacje wewnętrzne w zakresie wymogu zakrywania ust i nosa w pomieszczeniach, w których przebywa więcej niż 1 osoba* – tu zaewidencjonowano **66** nieprawidłowości, co stanowi **3,56%** ogółu. Poza tym uchybienia w zapewnieniu pracującym/zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk lub rękawiczek jednorazowych stwierdzono w **27** przypadkach co stanowi **1,53%** ogółu.

Najmniej nieprawidłowości i uchybień stwierdzono w czasie oceny zagadnień dotyczących: *„Organizacji stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy, jeżeli jest to możliwe ze względu na charakter działalności”* oraz *„Organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi zapewniająca: dystans społeczny min. 1,5 m, przegrody z plexi lub innych materiałów; środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii*. W obu grupach tych zagadnień jedynie stwierdzono odpowiednio: **7 i 9** nieprawidłowości, co stanowi **0,36% i 0,51%** wszystkich uchybień.

Jak wynika z powyższych danych, w kontrolowanych zakładach najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w obszarach przestrzegania przepisów regulujących szeroko rozumiane zagadnienia dotyczące szacowania, oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego. Można do tego też zaliczyć wszystkie obowiązki pracodawców, jakie są związane z dokumentowaniem i informowaniem pracowników o ryzyku i zagrożeniach na zajmowanych przez nich stanowiskach. Odnotowywane w tym zakresie uchybienia dotyczyły ryzyka związanego z różnymi zagrożeniami, ale przede wszystkim dotyczyły nowego zagrożenia, jakim jest narażenie na działanie wirusa SARS-CoV-2.

W odniesieniu to stanowisk pracy i pracowników zatrudnionych w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy, gdzie pracownik jest zawodowo narażony na działanie wirusa SARS-CoV-2, najczęstszymi naruszeniami poza brakiem przeprowadzenia oszacowania ryzyka występującego na stanowisku pracy,

wykonania odpowiedniej dokumentacji z oceny i szacowania tego ryzyka, było również nieprzestrzeganie obowiązków dokonania aktualizacji ryzyka zawodowego oszacowanego i ocenionego przed wybuchem epidemii, które nie uwzględniało wynikłych z tego powodu zagrożeń. W tej kategorii zaewidencjonowano najwięcej przypadków nieprawidłowości, stanowiące ponad 1/3 wszystkich uchybień i te nieprawidłowości były najczęściej regulowane przez inspektorów pracy poprzez wydawanie decyzji. W tym przypadku najczęstszym usprawiedliwieniem osób odpowiedzialnych za te nieprawidłowości był brak odpowiedniej wiedzy, niewłaściwa interpretacja i nieznanomość obowiązujących przepisów.

W przypadku, gdy narażenie na wirus SARS-CoV-2 wynikało ze stanu trwającej epidemii bez związku z charakterem prowadzonej działalności czy wykonywanej pracy, poza stwierdzanymi (już w mniejszej skali) brakami przeprowadzania szacowania ryzyka i wykonania wymaganej dokumentacji oceny ryzyka, przede wszystkim były zaniechania wymaganych przepisami obowiązków, dokonania opracowania i wydania w formie dokumentowej zarządzeń, wytycznych lub jakichkolwiek procedur, które uwzględniały (nakazywały) przeciwdziałanie i eliminowanie zagrożeń wynikłych z powodu narażenia na wirus SARS CoV-2 w poszczególnych miejscach pracy i stanowiskach pracy. Analizując nieprawidłowości z tej kategorii, które stanowią ponad 1/5 ogółu uchybień, stwierdzono, iż prawdopodobnie to wynik niewłaściwej interpretacji bądź podejścia do wprowadzonych przepisów przedsiębiorców i osób odpowiedzialnych za kierowanie procesami pracy i zatrudnienia, którzy zlekceważyli obowiązki nakazujące odpowiednie dokumentowanie i informowanie pracowników o przeprowadzanych działaniach w zakresie zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii.

Analizowane w sprawozdaniu wyniki kontroli, które wskazują na bardzo małą ilość nieprawidłowości dotyczących zagadnień związanych z organizacją stanowisk pracy i stosowania adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na SARS-CoV-2, tj. zagadnienia związane z wyposażeniem pracujących/zatrudnionych w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii i ich wykorzystaniem przez pracujących w czasie pracy wykazują, że pracodawcy w niemal każdym z kontrolowanych zakładów sumiennie przeprowadzili działania ograniczające takie ryzyko, chociaż jak wskazuje pierwsza część analizy, działania te nie były właściwie udokumentowane i odpowiednio zorganizowane.

Część ujawnionych nieprawidłowości (braków/uchybień) została usunięta już w czasie kontroli, tj. w czasie prowadzonych działań kontrolnych dokonano zmiany stanu faktycznego przywracającego odpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii.

Liczbę stanowisk i liczbę osób, których uzyskane efekty dotyczyły zawiera poniższe zestawienie:

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba stanowisk	Liczb osób
1	Organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy	18	19
2	Wyposażenie pracujących/zatrudnionych w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (w szczególności osłona ust i nosa, itp.)		23
3	Zapewnienie pracującym/zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk		74
4	Zapewnienie właściwej organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi	16	24
5	Zapewnienie interesantom/klientom/osobom trzecim rękawic jednorazowych		5

6	Zapewnienie interesantom/klientom/osobom trzecim środków do dezynfekcji rąk		8
7	Wprowadzenie wytycznych/procedur/zaleceń/wskazówek/dobrych praktyk antykowidowych/innych działań, w tym poprzez ocenę ryzyka zawodowego, w przypadku gdy narażenie na wirus SARS CoV-2 wynika ze stanu trwającej epidemii bez związku z charakterem prowadzonej działalności.	15	39
8	Zaktualizowanie lub dokonanie oceny ryzyka zawodowego o czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy	249	583
9	Wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez pracujących/zatrudnionych		8

Tematy własne realizowane przez OIP Lublin:

Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się wydobywaniem i przeróbką kopalni objętych prawem własności nieruchomości gruntowej (m.in. piasek, żwir, kreda, piaskowiec)

Celem kontroli w kopalniach odkrywkowych było sprawdzenie przestrzegania przepisów bhp w podmiotach prowadzących wydobywanie i przeróbkę kopalni objętych własnością nieruchomości gruntowej, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia osób wykonujących pracę w tych zakładach.

W czasie kontroli inspektorzy pracy weryfikowali następujące zagadnienia:

- przestrzeganie przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy, w szczególności w zakresie:
 - zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych,
 - stanu technicznego dróg transportowych,
 - wykonywania robót ziemnych,
 - stanu technicznego obiektów, maszyn i urządzeń technicznych,
 - stanu technicznego maszyn i urządzeń transportu wewnątrzzakładowego oraz maszyn i urządzeń do przeróbki kopalni i urządzeń zainstalowanych w warsztatach podręcznych,
 - stanu technicznego urządzeń i instalacji elektrycznych,
 - zapewnienia pracownikom kopalni odpowiednich pomieszczeń zaplecza higieniczno-sanitarnego i punktów pierwszej pomocy przedlekarskiej;
- przygotowanie pracowników do pracy:
 - szkolenia z zakresu bhp,
 - badania lekarskie,
 - ocena ryzyka zawodowego,
 - wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
 - kwalifikacje osób obsługujących maszyny i urządzenia eksploatowane w kopalni oraz osób pełniących funkcje kierownika ruchu zakładu górniczego;
- wypadki przy pracy (w tym ocena przestrzegania przez pracodawcę przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowości formułowania wniosków profilaktycznych oraz ich praktycznej realizacji);
- legalność zatrudnienia (potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy, prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych, zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych pracowników i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, opłacanie składek na Fundusz Pracy).

W ramach realizacji w 2021 r. w/w tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili **10** kontroli w **10** podmiotach, na rzecz których pracę wykonywało ogółem 90 osób, w tym 82 pracowników, 6 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 2 podmioty samozatrudniające się.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bhp inspektorzy pracy wydali:

- 47 decyzji bhp, w tym 25 decyzji ustnych,
- 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyny (przenośnika taśmowego) ze względu na niewłaściwą osłonę części wirującej,
- 4 wystąpienia zawierające 12 wniosków.

W jednym przypadku, wobec osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowość stanowiącą wykroczenie, zastosowano mandat (wysokość grzywny 1 000 zł).

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości należą:

- niewłaściwy stan nawierzchni dróg dla pojazdów odbierających urobek oraz brak utwardzenia dróg dojazdowych do kopalni,
- niezachowanie kąta nachylenia skarp eksploatacyjnych wyrobisk kopalni ustalonych w dokumentacji górniczej (planie ruchu zakładu górniczego),
- nieprawidłowe usytuowanie koparek od krawędzi ścian wydobywczych (brak tzw. „skrajni”),
- pozostawianie po urabianiu w ścianach wydobywczych miejscowych nawisów zagrażających osunięciem się kopaliny,
- brak udokumentowanych kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych w kopalniach,
- eksploataowanie maszyn urabiających kopaliny (m.in. koparki jednonaczyniowe, ładowarki) bez uzyskania dopuszczenia wydanego przez kierownika ruchu zakładu górniczego,
- brak oznakowania tablicami i napisami ostrzegawczymi terenu kopalni na jej obrzeżach,
- brak umieszczonych przed wjazdem na teren kopalni tablic informacyjnych z nazwą zakładu górniczego i numerami alarmowymi policji, straży pożarnej, pogotowia ratunkowego,
- brak oznakowania dróg kopalnianych w zakresie dopuszczalnej prędkości i kierunków poruszania się środków transportu.

W ocenie inspektorów pracy głównymi przyczynami stwierdzonych naruszeń przepisów bhp w kontrolowanych podmiotach (kopalniach) było:

- lekceważenie podstawowych obowiązujących przepisów z zakresu bhp przez pracodawców oraz osoby nadzoru, co potwierdza np. niezachowanie kąta nachylenia skarp eksploatacyjnych wyrobiska ustalonych w dokumentacji górniczej (planie ruchu zakładu górniczego),
- niepełne wywiązywanie się ze swoich obowiązków przez kierowników ruchu zakładu górniczego (kopalni), którzy w swoich zakresach czynności mają obowiązek kontrolować stan bhp i wydawać polecenia usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości,
- niewłaściwe i niedbałe wypełnianie zadań przez służby bhp w zakładach pracy,
- niskie kwalifikacje zawodowe pracowników wykonujących prace w kopalniach kruszyw,
- brak u pracowników i osoby kierujące pracownikami dostatecznej wiedzy technicznej,
- brak oraz nierzetelne przeprowadzanie wstępnych i okresowych kontroli maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych w kopalniach.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych wydanych przez inspektorów pracy uzyskano wymierne efekty w postaci poprawy stanu bhp w kontrolowanych podmiotach prowadzących działalność związaną z wydobywaniem i przeróbką kopalin, poprzez:

- zapewnienie odpowiedniego kąta nachylenia skarp eksploatacyjnych wyrobisk, ustalonych w dokumentacji górniczej (planie ruchu zakładu górniczego),

- poprawienie składowania urobku, tak aby był on składowany poza klinem naturalnego odłamu gruntu,
- likwidację w ścianach wydobywczych miejscowych nawisów ziemi zagrażających osunięciem się kopaliny,
- przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego i dokonanie jej korekty ze względu na brak ujętych wszystkich zagrożeń,
- prawidłowe oznakowanie informacyjne i ostrzegawcze terenu zakładu górniczego, zapewnienie właściwego stanu nawierzchni dróg dla pojazdów odbierających urobek oraz utwardzenie dróg dojazdowych do kopalni,
- dokonanie udokumentowanych kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych w kopalniach.

Bezpieczeństwo pracy podczas plastycznej obróbki metali

Celem kontroli była ocena stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących pracę w podmiotach zajmujących plastyczną obróbką metali, a więc w których prowadzone są procesy tłoczenia, kucia, walcowania, ciągnięcia metali.

W czasie kontroli inspektorzy pracy weryfikowali następujące zagadnienia:

- przygotowanie pracowników do pracy (szkolenia bhp, profilaktyczne badania lekarskie, wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, ocena ryzyka zawodowego związanego z plastyczną obróbką metali, instrukcje bhp z zakresu obsługi użytkowanych maszyn),
- czynniki szkodliwe środowiska pracy (pomiarы stężeń i natężeń czynników szkodliwych środowiska pracy, ich poziom ekspozycji, udostępnienie wyników badań i pomiarów pracownikom, podejmowanie przez pracodawcę działań na rzecz ograniczenia zagrożenia czynnikami szkodliwymi, w tym głównie hałasem, oznakowanie stref, w których występuje zagrożenie hałasem),
- pomieszczenia i stanowiska pracy (stan techniczny pomieszczeń pracy, w tym m.in. podłóg, dróg komunikacyjnych, okien (świetlików), temperatura w pomieszczeniach, wymiana powietrza, oświetlenie, dostosowanie do prowadzonych procesów technologicznych, przejścia i dojścia do stanowisk pracy),
- maszyny i urządzenia techniczne (dostosowanie użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych do wymagań minimalnych, prowadzenie przez pracodawcę ich okresowych i specjalnych kontroli, stan techniczny użytkowanych maszyn i urządzeń, w tym elementów sterowania i technicznych środków ochronnych przed zagrożeniami),
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe (wypadki związane z użytkowaniem maszyn do obróbki plastycznej metali na tle ogólnej liczby wypadków, które wydarzyły się w latach 2018-2021 ze szczególnym uwzględnieniem wypadków powtarzalnych i podejmowanych działań profilaktycznych; odnotowane w latach 2018 – 2021 choroby zawodowe i ich przyczyny).

Kontrolami objęto **13** pracodawców. W większości przypadków zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach kształtowało się w przedziale od 50 do 250 pracowników. Wszystkie objęte kontrolą osoby, wykonujące prace związane z plastyczną obróbką metali, świadczyły pracę na podstawie umów o pracę.

Prace plastycznej obróbki metali były związane głównie z obsługą mechanicznych pras mimośrodowych i nożyc gilotynowych, a więc polegały na kształtowaniu obrabianych przedmiotów lub ich przecinaniu, poza jednym wyjątkiem, kiedy była to obróbka na zimno.

Co do zasady, obróbka plastyczna metali była jednym z kilku procesów technologicznych występujących u danego pracodawcy. Tak więc, tylko część zatrudnianych u danego pracodawcy pracowników była angażowana do prac obróbki plastycznej.

Z ustaleń kontroli wynika, iż w latach 2018-2021 w kontrolowanych zakładach pracy nie wystąpiły choroby zawodowe.

W 10 zakładach doszło do wypadków przy pracy, w 5 – do wypadków bezpośrednio związanych z plastyczną obróbką metali. Ogółem wydarzyło się 69 wypadków, w tym 7 bezpośrednio związanych z plastyczną obróbką metali.

Wypadki podczas obróbki plastycznej były powodowane nieprzestrzeganiem przez poszkodowanych przepisów i zasad bhp, brakiem odpowiednich technicznych środków ochrony (osłon), jak również awarią użytkowanych maszyn. Prowadziły do uderzeń poszkodowanych, skaleczeń kończyn górnych oraz urazowej amputacji palców.

W zakresie szkoleń z zakresu bhp i profilaktycznych badań lekarskich kontrole wykazały niewielką skalę nieprawidłowości. Dopuszczenie pracowników do pracy bez wcześniejszego poddania ich szkoleniu wstępnemu z dziedziny bhp i profilaktycznym badaniom lekarskim odnotowano w 1 zakładzie i dotyczyło to 3 pracowników. Było to, zapewne po części, powodowane zmianą w przepisach wprowadzonych Tarczami Antykryzysowymi.

Uchybienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego odnotowano w 9 zakładach, przy czym w 8 z nich inspektorzy pracy zakwestionowali okazaną podczas kontroli dokumentację, stwierdzając, iż podczas jej dokonywania nie uwzględniono wszystkich istotnych zagrożeń, związanych z plastyczną obróbką metali, pomijając m.in. zagrożenie zmiążdżenia palców rąk. Zastrzeżenia budziły również określone podczas oceny działania redukujące i korygujące wielkość zidentyfikowanego zagrożenia.

Kontrole w 3 zakładach wykazały nieprawidłowości dotyczące instrukcji bhp z zakresu obsługi użytkowanych maszyn, przy czym w 1 kwestionowano jej treść, a w 2 – stwierdzono brak tego rodzaju dokumentu. Kwestionując treść instrukcji, inspektor pracy ustalił, iż w instrukcji obsługi pras mimośrodowych nie określono konkretnie sposobu uaktywniania cyklu pracy (nożny, oburęczny), mając na uwadze budowę tłoczniaka i gabaryty poddawanych obróbce przedmiotów.

Nieprawidłowości obejmujące problem czynników szkodliwych środowiska pracy stwierdzono w 2 zakładach i dotyczyły one braku aktualnych wyników badań i pomiarów hałasu, występującego na stanowiskach obróbki plastycznej.

Nieprawidłowości odnoszące się do użytkowanych maszyn stanowiły najliczniejszą grupę. Odnotowano je w 10 zakładach. Podczas prowadzonych kontroli stwierdzano głównie niedostateczne zabezpieczenia lub jego brak przed dostępem do elementów ruchomych stref roboczych i przeniesienia napędu maszyn, brak ostrzeżeń (piktogramów) o występującym zagrożeniu urazowym. Zastrzeżenia budził również stan elementów sterowniczych, w tym brak oznakowania umożliwiającego identyfikację ich funkcji oraz ich niesprawność, jak np. niesprawność elementów oburęcznego uaktywniania cyklu tłoczenia pras mechanicznych.

Podsumowując wyniki kontroli stwierdzić należy, że ujawniane przez inspektorów pracy nieprawidłowości odnosiły się niemalże do wszystkich zagadnień, które były weryfikowane w czasie kontroli, przy czym największa ich ilość dotyczyła oceny ryzyka zawodowego i użytkowanych maszyn.

Znaczny odsetek uchybień w zakresie ryzyka zawodowego wskazuje, że pracodawcy i podlegające im służby nie przywiązują należytej wagi do tego rodzaju dokumentów, traktując ocenę ryzyka zawodowego jako spełnienie wymogu formalnego, a nie działań, które mają podnieść poziom bezpieczeństwa.

Z ustaleń kontroli wynika, że użytkowane maszyny niemalże w całości podlegały pod wymagania minimalne z zakresu bhp, a ich niedostosowanie do wymagań minimalnych przez pracodawców zdecydowały o dużym odsetku nieprawidłowości. Użytkowano więc maszyny, które poprzez brak wymaganych zabezpieczeń powodowały m.in. bezpośrednie zagrożenia dla operatorów i innych osób.

Na szczególną uwagę zasługują użytkowane przez pracodawców stare prasy mechaniczne ze sztywnym sprzęgłem zapadkowym (nie stosowane w obecnie produkowanych prasach). Sprzęgło sztywne zapadkowe po włączeniu może być rozłączone po wykonaniu przez suwak pełnego skoku, co jest jego bardzo niekorzystną cechą, mając na względzie wymagania bezpieczeństwa. Ponadto sprzęgła sztywne zapadkowe charakteryzują się dużo mniejszą niezawodnością i trwałością od zaciskowych, a ich uszkodzenie doprowadza najczęściej do niekontrolowanego powtarzania cyklu tłoczenia w przypadku, kiedy prowadzony jest cyklem pojedynczym.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców ogółem 75 decyzji, w tym 12 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, które niemalże w całości zostały wykonane.

Realizacja wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych wpłynęła znacząco na poprawę warunków pracy pracowników zajmujących się obróbką plastyczną metali. Poprawa dotyczyła głównie obszaru zagrożeń wypadkowych, co jest konsekwencją stwierdzanych podczas kontroli naruszeń przepisów i zasad bhp.

Skala nieprawidłowości odnosząca się do stanu technicznego użytkowanych maszyn, jak również skutki wypadków przy pracy, doprowadzające niejednokrotnie do urazowej amputacji kończyn górnych, wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli obejmujących problematykę bezpieczeństwa pracy podczas plastycznej obróbki metali.

Kompleksowe kontrole ukierunkowane na lokalnych producentów branży spożywczej (wytwarzanie przemiału zbóż, produkcja makaronu, destylowanie, rektyfikowanie i mieszanie alkoholi, produkcja piwa)

Prowadzone w miesiącach VII-XI 2021 r. u lokalnych producentów z w/w branż kompleksowe kontrole miały na celu ustalenie poziomu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia (także w zakresie zatrudniania cudzoziemców).

W ramach realizacji zadania przeprowadzono **23** kontrole w **23** podmiotach, na rzecz których pracę wykonywało ogółem 513 osób, w tym 485 pracowników.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach działających w branży wg PKD - wytwarzanie przemiału zbóż (15 kontroli – młyny i kaszarnie), ponadto skontrolowano 4 producentów makaronu, 3 browary i 1 gorzelnię.

Wielkość podmiotów działających w skontrolowanych branżach jest pod względem zatrudnienia zróżnicowana:

- w podmiotach do 9 zatrudnionych – przeprowadzono ogółem 13 kontroli,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 7 kontroli,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 3 kontrole.

Reagując na ujawnione w wyniku kontroli nieprawidłowości wydano:

- 184 decyzje bhp, w tym 144 decyzje pisemne, 36 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 Kpa, 3 decyzje wstrzymania prac, 13 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 4 decyzje zakazu wykonywania prac i 1 decyzję skierowania 1 pracownika do innych prac,
- 3 decyzje płacowe,
- 5 poleceń dotyczących 17 pracowników,
- 110 wniosków w 19 wystąpieniach dotyczących 588 pracowników.

Ponad połowę (7 decyzji) ogólnej liczby decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, podlegających natychmiastowemu wykonaniu wydano w wyniku kontroli w dwóch kaszarniach, z uwagi na stwierdzone przez inspektora pracy nieprawidłowości powodujące bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzi, tj.:

- brak przy 9 maszynach wykorzystywanych do produkcji kaszy osłon elementów ruchomych (przekładni pasowych) stwarzających zagrożenie pochwycenia,

- nieprawidłowe/zdemontowane osłony wlotu 2 przenośników ślimakowych, co umożliwiło dostęp do strefy niebezpiecznej.

Wszystkie 4 decyzje zakazu wykonywania prac również są efektem kontroli w w/w kaszarniach i zostały one wydane ze względu na brak zabezpieczeń chroniących pracowników przed możliwością upadku z wysokości na podestach roboczych linii do produkcji gryki.

Na dzień sporządzenia sprawozdania, pracodawcy poinformowali o wykonaniu 127 ze 182 wydanych decyzji (w przypadku 2 decyzji nie upłynął jeszcze termin ich realizacji) – 69,8% oraz 83 ze 110 wydanych wniosków – 75,5%.

W związku z ujawnionymi wykroczeniami inspektorzy pracy:

- nałożyli 3 mandaty (za 5 wykroczeń), kwota grzywien w mandatach – 3 000 zł,
- zastosowali 5 środków wychowawczych (za 11 wykroczeń).

Podmiotom kontrolowanym udzielono 50 porad prawnych (w tym 7 dotyczących legalności zatrudnienia) oraz 72 porad technicznych.

W obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy kontrole ujawniły przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie instrukcji bhp (brak lub niewłaściwa ich treść, niedostępność instrukcji pracownikom) – dotyczyło to instrukcji ręcznych prac transportowych, instrukcji prac transportowych z wykorzystaniem wózka jezdniowego, instrukcji prac magazynowych i składowania, instrukcji mycia i napełniania butelek, instrukcji magazynowania substancji chemicznych, instrukcji obsługi linii do przetwarzania ziarna gryki.

W kilku zakładach z branży wytwarzania przemiału zbóż i produkcji makaronu stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy (brak, niezaktualizowana lub niepełna ocena ryzyka zawodowego, np. nieuwzględniająca stosowania w procesie pracy substancji chemicznych).

W podmiotach zajmujących się wytwarzaniem przemiału zbóż wystąpiły nieprawidłowości związane z brakiem osłon stref niebezpiecznych/urządzeń ochronnych maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach.

Kontrole w 3 branżach (wytwarzanie przemiału zbóż, produkcja makaronu, produkcja piwa) wykazały ponadto nieprzestrzeganie w zakładach przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły: braku lub nieprawidłowego ustalenia rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz ŚOI, zasad prania, okresów użytkowania, niewyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze lub ŚOI, a także braku lub nieprowadzenia na bieżąco kart ewidencyjnych odzieży i obuwia roboczego.

W kilku podmiotach (wytwarzanie przemiału zbóż, produkcja makaronu i produkcja piwa) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp pracowników i pracodawców (brak szkolenia, przeprowadzenie szkolenia po dopuszczeniu do pracy, nieterminowe przeprowadzenie szkolenia okresowego).

W w/w branżach stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące profilaktycznych badań lekarskich (niekierowanie na badania lekarskie przed dopuszczeniem do pracy, brak lub nieterminowe kierowanie pracowników na badania).

W każdej z w/w branż ujawniono nieprawidłowości dotyczące dróg transportowych, przejść i dojść do stanowisk pracy (brak oznakowania, składowanie materiałów na ciągach komunikacyjnych).

Nieprawidłowości w eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych ujawniono w zakładach z branży wytwarzania przemiału zbóż i produkcji piwa (w szczególności brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, brak zabezpieczenia rozdzielni elektrycznej przed dostępem osób nieupoważnionych, brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi).

W każdej skontrolowanej branży wystąpiły nieprawidłowości w obszarze:

- czasu pracy – najczęściej z nich dotyczyło braku lub nierzetelnego/nieprawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz nieustalenia systemów, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych,
- dokumentacji pracowniczej (brak lub nieprawidłowe prowadzenia akt osobowych).

Często stwierdzano nieprawidłowości w zakresie informacji o warunkach zatrudnienia udzielanej pracownikom na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

Kontrole ujawniły też pojedyncze przypadki nieprawidłowości w treści regulaminów pracy, treści umów o pracę, nieterminowego wydawania świadectw pracy, nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę i nieudzielania urlopów wypoczynkowych.

W podmiotach działających w branży wytwarzania przemiału zbóż i produkcji piwa stwierdzono pojedyncze nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia (nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i nieterminowe opłacenie składek na FP).

Stwierdzony stan przestrzegania przez kontrolowane podmioty obowiązujących przepisów i ujawnione nieprawidłowości w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy, a także brak informacji od niektórych pracodawców o wykonaniu wydanych po kontrolach środków prawnych (zwłaszcza decyzji bhp) uzasadniają podjęcie w 2022 r. kontroli sprawdzających ich realizację, co pozwoli na dalszą poprawę stanu praworządności w tych podmiotach (poprzez wyegzekwowanie wykonania przez pracodawców obowiązków ujętych w decyzjach bhp, a także wdrożenia do stosowania wniosków wystąpień).

2.2. Prawo pracy

Rozpatrywanie skarg i wniosków

W 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 710 przy 1 941 zawiadomieniach odnotowanych w 2020 r. oraz 2 200 w 2019 r. Oznacza to spadek liczby skarg i wniosków o ok. 13% w stosunku do roku ubiegłego. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy utrzymuje się jednak nadal na wysokim poziomie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, nawiązaniem stosunku pracy i rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach (ww. zagadnienia były podnoszone w ok. 70% wszystkich skarg). Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2021 r. zmalał w okresie sprawozdawczym i wyniósł ok. 16%, co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o 8%.

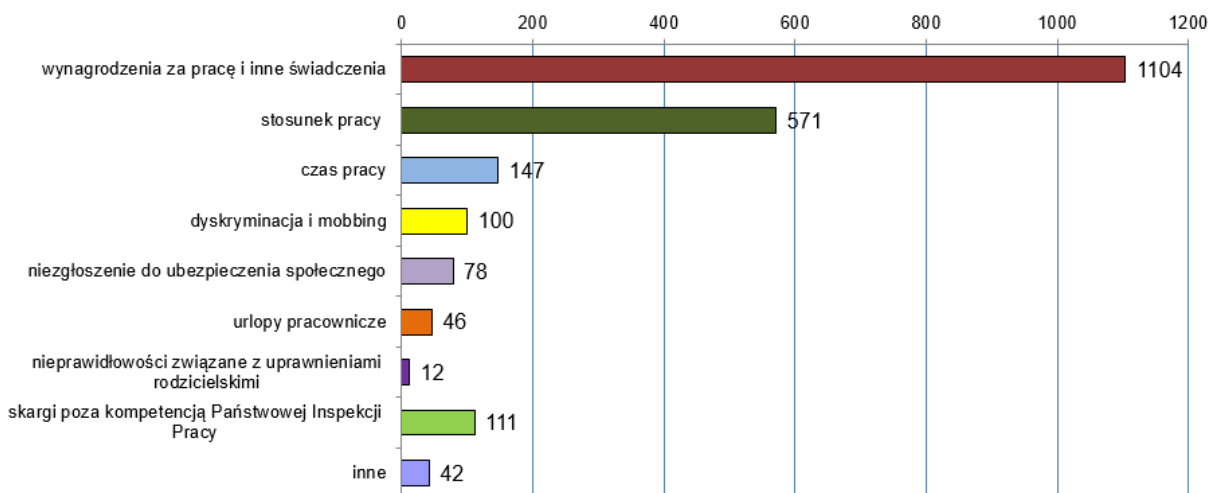
Uwagę zwraca wzrost liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w stosunku do wszystkich skarg w roku sprawozdawczym. Liczba problemów zgłoszonych w skargach dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła w okresie sprawozdawczym w stosunku do roku ubiegłego o ok. 28%.

Rozkład tematyczny skarg dotyczących prawnej ochrony pracy w 2021 r. przedstawia się następująco:

- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne – 1 104,
- stosunek pracy – 571,
- czas pracy – 147,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej – 78,
- mobbing i dyskryminacja – 100,
- urlopy pracownicze – 46,

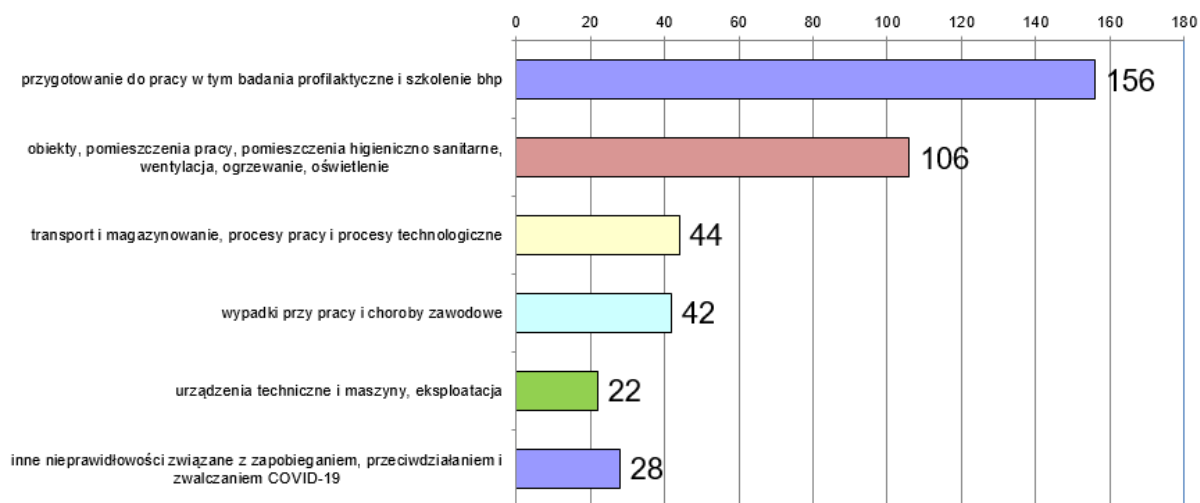
- nieprawidłowości związane z uprawnieniami rodzicielskimi – 12,
- skargi poza kompetencją Państwowej Inspekcji Pracy – 111,
- inne – 42.

Należy mieć na uwadze fakt, iż jedna skarga może dotyczyć kilku problemów.



Rozkład tematyczny skarg dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2021 r.:

- przygotowanie do pracy, w tym badania profilaktyczne i szkolenia bhp – 156,
- obiekty, pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie oraz oświetlenie – 106,
- transport i magazynowanie, procesy pracy i procesy technologiczne – 44,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe – 42,
- inne nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tj. niezapewnienie środków ochrony indywidualnej w postaci maseczek i płynów do dezynfekcji – 28.
- urządzenia techniczne i maszyny, eksploatacja – 22.



Mimo, iż 2021 r. charakteryzuje się spadkiem liczby skarg wniesionych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 948 w 844 podmiotach, co stanowi ok. 34% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2021 r. (2 831 kontroli). Oznacza to lekki wzrost ilości kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli, w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Uwzględniając stosunkowo niezmienny od kilku lat rozkład tematyczny przedmiotu skarg, do najczęściej zgłaszanych problemów w poszczególnych grupach należały:

- brak wynagrodzenia za pracę lub jego nieterminowa wypłata, w tym nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za czas choroby
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę
- nieterminowe wydanie świadectwa pracy
- mobbing i dyskryminacja
- nieprzestrzeganie przez pracodawcę zasad wypłacania pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
- niewypłacanie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy
- niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych i urlopów bezpłatnych
- inne nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych
- brak protokołu z ustaleniami dotyczącymi wypadku przy pracy
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach umowy o pracę
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy
- niezapewnianie przez pracodawców przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, naruszenia w obrębie doby pracowniczej, jak również naruszenia prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz przekraczania dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych.

Analiza danych dotyczących rodzaju i ilości skarg wskazuje na wzrost liczby skarg dotyczących nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia w stosunku do wszystkich skarg. Powyższe ma z pewnością odzwierciedlenie w sytuacji epidemicznej na terenie kraju. Wpływ pandemii dotknął nie tylko ekonomiczną stronę działalności wielu branż, ale również zmienił kulturę i organizację pracy. Branże gastronomiczne, weselne, fitness, targowe, turystyczne, estradowe, filmowe, sprzedaży detalicznej (stragany i targowiska), kulturalno-rozrywkowej, rekreacyjne, fotograficzne, fizjoterapeutyczne, edukacyjne, transportowe i pralnicze – najmocniej odczuły skutki pierwszej i drugiej fali pandemii. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż skargi dotyczące naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzenia zgłaszane już po uchwaleniu tarcz finansowych, mimo iż te początkowo spowolniły trend wzrostu nieprawidłowości w omawianym zakresie, nie wyeliminowały go, co gorsza tendencja wzrostowa powróciła, powodując zwiększenie ilości naruszeń dotyczących wypłaty świadczeń ze stosunku pracy.

Charakterystyczny jest również wysoki odsetek skarg dotyczących kwestii związanych ze stosunkiem pracy, w tym zwłaszcza problematyka niepotwierdzania na piśmie umów o pracę, niewydania świadectwa pracy oraz nieprawidłowości z tym związanych. Genezy wzrostu ww. naruszeń należy upatrywać w trwającej pandemii koronawirusa, której skutki przekładają się również na relacje między stronami stosunku pracy. Pracodawcy nierzadko chcąc uniknąć szeroko pojętych kosztów związanych z zatrudnieniem, powierzali pracę bez potwierdzenia warunków jej wykonywania na piśmie. Utrudniali w ten sposób dochodzenie roszczeń związanych z wynagrodzeniem, jak również unikali realizacji

obowiązków związanych z odprowadzeniem stosownych składek na ubezpieczenia społeczne, czy Fundusz Pracy oraz wydaniem świadectwa pracy.

Nowym problemem, który pojawił się w okresie sprawozdawczym był problem związany z realizacją przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. W znakomitej większości przypadków naruszenia polegały na niedostosowaniu warunków pracy do sytuacji epidemiologicznej oraz niezapewnieniu środków ochrony, takich jak maseczki, czy płyny do dezynfekcji.

Wydaje się, że okres pandemii koronawirusa sprzyjał łamaniu przepisów dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych oraz urlopów bezpłatnych, jak również generował naruszenia związane z wypłatą ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skarżący zgłaszali nieprawidłowości związane z nawiązywaniem stosunku pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi jeden z większości problemów zgłaszanych w skargach dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy, utrzymując się w roku sprawozdawczym na nieznacznie wyższym poziomie w stosunku do 2020 r.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zmalała w stosunku do ubiegłego roku, stanowiąc ok. 16% wszystkich zgłoszonych spraw. Mimo, iż w dalszym ciągu większość nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w tym badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp, to jednak znamienym jest, iż odnotowano spadek liczby skarg w tym zakresie o ok. 37% w stosunku do 2020 r. Bez wątplenia było to następstwem sytuacji epidemiologicznej oraz rozwiązaniami wprowadzonymi przez przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, które zawiesiły niektóre obowiązki dotyczące badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp.

Na uwagę zasługuje również wzrost liczby zawiadomień o nieprawidłowościach związanych z obiektami i pomieszczeniami pracy, w tym spraw związanych z wentylacją, ogrzewaniem, oświetleniem (o ok. 83%) oraz naruszeniami związanymi z ustalaniem okoliczności wypadków przy pracy oraz sporządzaniem stosownej dokumentacji w tym zakresie. Należy również zwrócić uwagę, iż kilkakrotnie skarżący wskazywali jako zarzut, brak przygotowania pracodawców do stanu epidemii, tj. nieprawidłowa organizacja stanowisk pracy, brak wyposażenia pracowników w środki ochrony do ograniczania epidemii, czy chociażby niezapewnienie interesantom/klientom/osobom trzecim – środków do dezynfekcji rąk.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 34 wnioski o kontrole, których nadawcami były organizacje związkowe. W ich wyniku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 29 kontroli.

Skargi i wnioski o kontrole wpływały od poniżej wymienionych organizacji związkowych:

- struktury NSZZ „Solidarność” – 21 skarg
- Związek Nauczycielstwa Polskiego – 2 skargi
- OPZZ Pielęgniarek i Położonych – 1 skarga
- OPZZ – 1 skarga
- ZZ Inicjatywa Pracodawcza – 1 skarga
- inne organizacje związkowe – 8 skarg.

Rozkład tematyczny najczęściej zgłaszanych w skargach związkowych problemów przedstawia się następująco:

- wynagrodzenie za pracę – 11

- stosunek pracy – 11
- dyskryminacja i mobbing – 8
- czas pracy – 7
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 5
- bezpieczeństwo i higiena pracy – 5
- społeczna inspekcja pracy – 2
- uprawnienia związków zawodowych związanych ze zwolnieniami w zakładzie pracy – 2
- inne – 3.

Rok sprawozdawczy przyniósł nieznaczne zwiększenie liczby skarg wniesionych przez organizacje zawodowe. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło bowiem 34 skargi, przy 31 skargach złożonych w 2020 r.

Podobnie jak w ubiegłych latach, największą aktywność w kierowaniu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wniosków o podjęcie działań kontrolnych przejawiały struktury NSZZ „Solidarność”.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy. Największa aktywność związkowa dotyczyła tematu wynagrodzeń oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, przykładowo takich jak brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, czy nieprawidłowości przy jej sporządzaniu. Niemniej jednak pojawiła się również problematyka dotycząca:

- uprawnień społecznego inspektora pracy i obowiązku realizacji przez pracodawcę zaleceń wpisanych do księgi zaleceń i uwag,
- przeznaczenia środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na inne cele, niż przewidziane w ustawie,
- braku ewidencji czasu pracy oraz kwestie związane z naruszeniami dotyczącymi odpowiedniego planowania czasu pracy,
- niezawiadomienia organizacji związkowych o planowanych zwolnieniach grupowych.

W 2021 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła została przeprowadzona w placówkach oświaty i kultury (10 kontroli), służbie zdrowia (6 kontroli), domach pomocy społecznej (2 kontrole). Pozostałe kontrole dotyczyły naruszeń w przedsiębiorstwach o szerokim przekroju działalności.

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe wzrosła o ok. 10% w stosunku do 2020 r. Wydaje się, iż zwiększona aktywność związków zawodowych spowodowana jest utrzymującą się sytuacją epidemiczną, co przekłada się bezpośrednio na powstawanie sytuacji spornych w relacjach między stronami stosunku pracy.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontynuował badanie narażenia pracowników na działania noszące znamiona mobbingu w sytuacji wpływania skarg, w których pracownicy informowali o doświadczeniu zachowań niepożądanych ze strony współpracowników lub przełożonych. Do realizacji powyższego badania wykorzystuje się ankietę MDM Instytutu Medycyny Pracy. Jest to narzędzie stworzone przez sekcję psychologów Instytutu Medycyny Pracy im. profesora Nofera w Łodzi.

Ankiety wypełniane są anonimowo przez pracowników, grupowo lub indywidualnie (w zależności od charakteru pracy, warunków i możliwości danego zakładu pracy, niekiedy również prośby pracodawcy). Do protokołu z kontroli dołączona jest notatka urzędowa z analizy przeprowadzonych ankiet. Odpowiedzi udzielane przez pracowników są sumowane i przekazywane zbiorczo do informacji pracodawcy. Nie dokonujemy ich oceny, nie orzekamy występowania mobbingu, jedynie zbieramy informacje o doświadczeniach przez pracowników zachowaniach i przekazujemy je pracodawcy z sugestią poważnego ich potraktowania i wprowadzenia środków zapobiegających dalszemu ich występowaniu.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 8 zakładach pracy. Firmy, w których było zrealizowane badanie to: 2 muzea, 2 urzędy gminy, specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy, spółdzielnia mieszkaniowa, spółdzielnia socjalna oraz sklep.

Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe utrzymuje się na niższym poziomie w porównaniu do lat poprzednich (12 w 2017 r.; 12 w 2018 r.; 16 w 2019 r.; 6 w 2020 r.; 8 w 2021 r.).

Analizując zakłady pracy, w których przeprowadzono w 2021 r. ankiety badające narażenie na działania mobbingowe można stwierdzić, iż podobnie jak w latach poprzednich, przeważająca większość tych zakładów to jednostki budżetowe.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie po przeprowadzeniu kontroli, w ramach których realizowane są badania ankietowe dotyczące narażenia pracowników na działania mobbingowe, proponuje pracodawcy udział w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”, w ramach którego przeprowadzane są szkolenia dla pracodawcy i pracowników z zagadnień związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi. Takie zaproszenie zostało skierowane do wszystkich zakładów pracy. Skorzystały z niego 2 placówki, 2 wyraziły chęć uczestnictwa w 2022 r.

Uczestnictwo w programie prewencyjnym to działania dodatkowe, które dają pracownikom informacje, jak sobie radzić w trudnej sytuacji doświadczania mobbingu, a jednocześnie czym jest mobbing, jak odróżniać go od konfliktu, krytyki czy stawiania wysokich wymagań pracownikom. Udział w programie prewencyjnym daje też wsparcie pracownikom, sprawia, że zaczyna się o mobbingu mówić głośno. Natomiast dla pracodawcy stanowi poszerzenie wiedzy, dostarczenie informacji oraz wsparcie przy wprowadzeniu wewnętrznych procedur przeciwdziałania mobbingowi. Sam fakt poruszenia tego tematu przez instytucję zewnętrzną, zwłaszcza taką jak inspekcja pracy, niejednokrotnie doprowadza do zmiany.

Kontrole prawne

W 2021 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem działania PIP na rok 2021, w dwóch grupach zadań:

- bieżących na 2021 r.,
- stałych.

W ramach zadań bieżących, w 2021 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w zakresie zapewnienia wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,
- czasu pracy (usługi i budownictwo),
- handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp (w tym w placówkach wielkopowierzchniowych),
- przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz anty kryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- edukacja – przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy.

W ramach zadań stałych inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących:

- agencji zatrudnienia i pracy tymczasowej,
- delegowania pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium RP oraz do Polski w ramach świadczenia usług,
- urlopów wypoczynkowych,
- czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców,
- czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,

- placówek handlowych – w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 26 kontroli u 26 pracodawców.

Stwierdzone w 2021 r. nieprawidłowości w związku z realizacją tematu z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń przedstawiają poniższe dane (liczba pracodawców, których dotyczyły):

- 1) Dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń:
 - prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy – 11
 - określenie i ustalenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, obwieszczenie) – 13
 - ustalenie w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy i poinformowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 2.
- 2) Przestrzeganie przepisów o czasie pracy:
 - stosowanie systemu przerywanego systemu czasu pracy – 2
 - zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu – 3
 - zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym – 2
 - zapewnienie odpoczynku
 - dobowego – 6
 - tygodniowego – 6
 - zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – 7
 - zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy – 1.
- 3) Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy:
 - wypłata wynagrodzenia w terminie – 18
 - wypłata wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, albo do rąk własnych pracownika, w przypadku złożenia stosownego wniosku – 2
 - dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – 3
 - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby – 2
 - wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy – 3
 - ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – 4
 - ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego – 1
 - ekwiwalent za pranie odzieży roboczej – 1
 - rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej i przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – 3
 - rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej i przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - udzielenie czasu wolnego – 1
 - rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem (dodatek za pracę w niedzielę, święto) – 2
 - dodatek za staż pracy – 1
 - odprawa emerytalna – 1.

U objętych w 2021 r. kontrolami pracodawców najczęściej stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Obejmowały one z reguły wszystkich zatrudnionych pracowników i dotyczyły kilku miesięcy kalendarzowych.

W porównaniu do ubiegłego roku na nieco niższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości w zakresie ewidencji czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły 42% zakładów. Podobnie, jak w latach ubiegłych pracodawcy nie prowadzą ewidencji czasu pracy

pracowników w formie papierowej bądź elektronicznej, lub prowadzą ją w sposób niezgodny z przepisami, np. nie wskazują godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy pracownika.

Drugą grupę naruszeń stanowiły regulacje o czasie pracy, które wystąpiły aż u połowy skontrolowanych podmiotów. W regulaminie pracy bądź obwieszczeniu pracodawca nie ustalał obowiązujących systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych. Przeprowadzone kontrole w zakresie tematu wykazały, iż pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników nie respektowali przepisu o poinformowaniu zatrudnionych w obwieszczeniu o rozkładzie i systemie czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych, w sposób przyjęty przez pracodawcę. Powyższe nieprawidłowości w sposób istotny ograniczały ustalenia faktyczne inspektorów pracy w zakresie czasu pracy oraz ocenę ewentualnych naruszeń.

Nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń polegały na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, w dalszej kolejności innych składników i należności pieniężnych ze stosunku pracy, takich jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej oraz przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym. W dwóch przypadkach pracodawcy z tytułu pracy w niedzielę, święto nie udzielili pracownikom dnia wolnego, jak również nie zrekomensowali tego dodatkowym wynagrodzeniem.

Analiza nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń wykazała, że najczęściej stwierdzano niewypłacenie wynagrodzenia za pracę. W dalszej kolejności obejmowały one inne świadczenia pieniężne, takie jak dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, czy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. Na pozytywną ocenę zasługuje prawidłowe naliczanie przez pracodawców wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń, takich jak wynagrodzenie za okres choroby, czy wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Szukając współzależności pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach należy zauważyć, że najczęstsza relacja zachodziła pomiędzy niezapewnieniem dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, a niewypłaceniem pracownikowi wynagrodzenia za pracę z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Brak rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym od pracy nie skutkowało wypłatą należnego normalnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu czasu pracy:

- niezajomość przepisów prawa lub lekceważenie uchybień,
- przeoczenia i omyłki, wynikające z braku wiedzy i doświadczenia zawodowego,
- obciążenia organizacyjne i osobowe wynikające z nowych regulacji prawnych.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń:

- brak środków pieniężnych,
- optymalizowanie zysku i ograniczanie kosztów działalności gospodarczej,
- trudności oraz omyłki w interpretacji przepisów prawa.

W 2021 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie, w związku z realizacją tematu przeprowadzili 26 kontroli, w tym 21 kontroli skargowych. Skierowano do pracodawców 6 nakazów zawierających 15 decyzji płacowych, na kwotę 68 0204,30 zł, które dotyczyły 227 pracowników. Wykonane zostały 3 nakazy obejmujące 11 decyzji (220 pracowników). W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 478 908,90 zł. Doręczono pracodawcom 19 wystąpień, zawierających 81 wniosków dotyczących 157 pracowników. Zrealizowano 15 wystąpień obejmujących 71 wniosków (155 pracowników), w efekcie których wypłacono należności pieniężne na kwotę 23 870,37 zł. 2 pracodawców wykonało podczas kontroli polecenia inspektora pracy i wypłaciło 2 pracownikom wynagrodzenia za pracę, łącznie na kwotę 2 374,95 zł.

W roku sprawozdawczym podczas kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 76 porad prawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy prowadzili postępowania wykroczeniowe stosując 6 środków wychowawczych oraz nakładając 6 grzywnien w drodze mandatu karnego, w łącznej wysokości 6 000 zł. W 2021 r. nie zostały skierowane do sądu wnioski o ukaranie.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był nie tylko w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenia złożonych skarg, ale również przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 1 287 315,50 zł dla 599 pracowników, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 1 516 679,37 zł.

W 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie stan przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy klasyfikuje się nadal na dostatecznym poziomie. Margines stwierdzonych naruszeń w 2021 r. stanowiło niezapewnienie pracownikowi przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym, natomiast można zaobserwować wzrost naruszeń przepisów dotyczących niezapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego. Wzrosła ilość podmiotów, którzy nie przestrzegają regulacji w zakresie zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (z poziomu ok. 19% w 2020 r. do ok. 27% w 2021 r.). Utrzymuje się też rażąco wysoka liczba pracodawców (18), którzy naruszają przepisy o terminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Najczęstszą przyczyną tego stanu rzeczy są problemy związane z utrzymaniem płynności finansowej przedsiębiorstwa, które w przeważającej mierze nosiły znamiona zawinienia nieumyślnego.

Zagadnienia dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń pełnią kluczową rolę w działaniach kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy i stanowią podstawowy oraz niezwykle ważny dla pracowników element polityki zatrudnienia. Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2022 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacanie jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

W 2021 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych przeprowadzono 25 kontroli w 25 podmiotach.

Na rzecz kontrolowanych podmiotów pracę świadczyło:

- 1 657 osób, w tym: 1 512 pracowników (w tym: 660 kobiet, 36 osób niepełnosprawnych),
- 105 osób na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 40 podmiotów samozatrudniających się oraz 80 cudzoziemców.

Poddając analizie dokumentację pokontrolną sporządzoną w ramach realizacji tematu wytypowano najczęściej występujące nieprawidłowości, tj.:

- podział urloпу na części, z pominięciem zasady by co najmniej jedna część urloпу trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych,

- nieprzestrzeganie ostatecznego terminu na udzielenie urlopu zaległego, tj. do 30 września następnego roku kalendarzowego,
- nieudzielanie należnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Wskazane powyżej uchybienia wystąpiły w większości kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji omawianego tematu, tj. spośród 25 kontroli u 17 pracodawców, co stanowi 68% wszystkich kontroli. Inspektorzy pracy wydali 17 wystąpień zawierających łącznie 39 wniosków dotyczących, m.in. powyżej wymienionych nieprawidłowości, względem 83 pracowników. Wnioski wystąpienia miały również charakter profilaktyczny.

W następstwie podjętych działań kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do 17 pracodawców 17 wystąpień zawierających łącznie 39 wniosków, dotyczących 83 pracowników, z czego 16 wystąpień i 38 wniosków zostało zrealizowanych.

Analiza odpowiedzi pracodawców na środki prawne wydane celem regulacji najistotniejszych nieprawidłowości, pozwoliła na dokonanie następujących ustaleń:

- 9 pracodawców, czyli wszyscy do których skierowano wystąpienie w tym zakresie – zobowiązało się do przestrzegania ostatecznego terminu na udzielenie urlopu zaległego, w tym 4 pracodawców, zgodnie z wnioskiem inspektorów pracy udzieliło 71 pracownikom urlopu zaległego,
- 14 pracodawców, czyli wszyscy do których skierowano wystąpienie w tym zakresie – zobowiązało się by przy podziale urlopu wypoczynkowego na części, jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych,
- 9 pracodawców, czyli wszyscy do których skierowano wystąpienie w tym zakresie – zobowiązało się do udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy uzyskali do niego prawo.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w zakresie nieprzestrzegania przepisów regulujących tematykę urlopów wypoczynkowych nałożono 1 mandat karny na kwotę 1 300 zł, za popełnienie wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych stwierdzano w podmiotach niezależnie od wielkości pracodawcy i liczby zatrudnianych pracowników. Naruszenia przepisów wystąpiły zarówno w podmiotach wykonujących działalność gospodarczą, jak i w jednostkach sfery budżetowej.

Spośród 25 przeprowadzonych kontroli – w ramach realizacji omawianego tematu – 20 kontroli przeprowadzono w podmiotach zaliczanych do sektora prywatnego. Najwięcej, tj. 16 kontroli (80% kontroli w ramach tego sektora), miało miejsce u pracodawców o własności prywatnej krajowej, na rzecz których pracę w ramach stosunku pracy świadczyło 1 048 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w 10 podmiotach, w następstwie czego inspektorzy pracy skierowali 25 wniosków w wystąpieniach. Kolejne 3 kontrole przeprowadzono u pracodawców grupujących własność prywatną mieszaną, na rzecz których pracę w ramach umów o pracę świadczyło 309 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w 2 podmiotach, gdzie skierowano 4 wnioski w wystąpieniach. Jedną kontrolę przeprowadzono w podmiocie o własności prywatnej zagranicznej, zatrudniającym 20 pracowników. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości skierowano 3 wnioski w wystąpieniach.

Adresatem mandatu karnego, nałożonego w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących urlopów wypoczynkowych, był pracodawca z sektora prywatnego o własności prywatnej krajowej.

Pozostałe 5 kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji omawianego tematu miało miejsce u pracodawców z sektora publicznego (w tym 1 jednostka państwowa; 4 samorządowe). Pracę na rzecz tych jednostek w ramach stosunku pracy świadczyło ogółem 135 osób. Po zakończeniu kontroli, do jednostek samorządowych skierowano 7 wniosków wystąpienia.

Zestawiając liczbę przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu z ogólną liczbą zatrudnionych w nich pracowników stwierdziliśmy, że:

- najwięcej, tj. 14 kontroli (na 25) miało miejsce w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób (łącznie liczba pracujących – 350 osób),
- 7 kontroli – u pracodawców w przedziale zatrudnienia od 50 do 249 osób (łącznie liczba pracujących – 907 osób),
- 3 kontrole – w podmiotach zatrudniających do 9 osób (łącznie liczba pracujących – 19 osób),
- 1 kontrola – w przedziale zatrudnienia 250 i więcej (łącznie liczba pracujących – 381 osób).

W grupie najczęściej występujących nieprawidłowości przy udzielaniu urlopów wypoczynkowych, w pierwszej kolejności należy wskazać na naruszenia wynikające z podziału urlopu wypoczynkowego na części, bez spełnienia warunku by co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Jednoznacznie źródła powtarzalności tego problemu nie sposób wskazać, gdyż ma on charakter złożony, jednak na główny plan wysuwają się problemy kadrowe pracodawców, tj. nieadekwatna do potrzeb liczba zatrudnionych pracowników, zarówno z uwagi na występujące w ostatnim okresie problemy z pozyskiwaniem pracowników, jak i na niestabilną sytuację ekonomiczną uniemożliwiającą zwiększenie zatrudnienia.

Kolejna dominująca nieprawidłowość wiąże się z nieprzestrzeganiem terminu na udzielenie urlopu zaległego, tj. do 30 września następnego roku kalendarzowego, a pierwotnie nieudzieleniem urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Źródłem wiedzy co do przyczyn nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych są sami pracodawcy. Poza przesłankami wskazanymi powyżej, należy więc przywołać wyjaśnienia pracodawcy dobrze prosperującej spółki na rynku lubelskim, który wskazał, iż w obliczu ciągłej koniczności przygotowania i realizacji zamówień, przy ograniczonym zasobie ludzkim, dłuższe absencje w pracy niweczą terminowość zobowiązań. Dodatkowo, pracownicy gratyfikowani finansowo za wykonanie dodatkowych zadań przedkładają nierzadko potrzeby finansowe nad zdrowotne. Wypowiedź ta jest sygnałem do analizy adekwatności obowiązujących przepisów do aktualnego rynku pracy, tym bardziej w kontekście obowiązującej od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086) regulacji art. 15gc ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2021.2095 z dnia 2021.11.22), zgodnie z którą w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi zaległego urlopu w wymiarze do 30 dni w terminie przez siebie wskazanym, bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów. Mimo ustawowego narzędzia pozwalającego pracodawcy na „przymuszanie” pracowników do wykorzystania zaległego urlopu, odnotowano przypadki nieudzielenia urlopu wypoczynkowego zgodnie z dyspozycją art. 168 Kodeksu pracy.

Najczęściej pojawiającym się „usprawiedliwieniem” dla zachowań sprzecznych z obowiązującymi przepisami prawa jest uniknięcie destabilizacji firmy, do której mogłoby dojść gdyby każdy z pracowników, w każdym roku kalendarzowym, mógł korzystać z pełnej puli należnego mu urlopu wypoczynkowego, dodatkowo tak, żeby jedna z części urlopu miała charakter długoterminowy. Należy wskazać również na indywidualne preferencje pracowników, którzy niejednokrotnie przez swoje działanie również generują nieprawidłowości, bo z różnych względów deklarują potrzebę częstszych, krótszych urlopów. Przyzwolenie pracodawców na taką formę wykorzystywania urlopu wypoczynkowego niejednokrotnie wynika z braku odpowiedniej kontroli w tym zakresie, bowiem należałoby w sposób ciągły monitorować liczbę dni urlopu danego pracownika, by móc zasygnalizować

stan, którego przekroczenie uniemożliwi realizację urlopu w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W wyniku obserwacji poczynionych w trakcie przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy formułują spostrzeżenia, iż niejednokrotnie źródłem stwierdzanych naruszeń w obszarze przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych jest również niedostateczna kompetencja prawna osób zajmujących się tą tematyką w zakładach pracy, ale również nadmierny zakres obowiązków, czego efektem są „niedopatrzania” w kontrolowanej przestrzeni.

Branże, w których stwierdzono najwięcej nieprawidłowości w roku sprawozdawczym – w oparciu o PKD:

- handel i naprawy – 12 wniosków w wystąpieniach, tj. 30,77% wszystkich wniosków,
- przetwórstwo przemysłowe – 9 wniosków w wystąpieniach, tj. 23,08% wszystkich wniosków,
- budownictwo – 8 wniosków w wystąpieniach, tj. 20,51% wszystkich wniosków,
- administracja publiczna – 5 wniosków w wystąpieniach, głównie w zakresie naruszenia art. 162 Kodeksu pracy.

Warto nadmienić, iż w drodze skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie inspektorzy pracy informowani byli o zjawisku „fikcyjnego wykorzystywania urlopu wypoczynkowego za opłatą”, tj. pracownicy, czy z obawy przed utratą zatrudnienia, czy z potrzeb materialnych, godzą się na odnotowanie w ewidencji faktu wykorzystania urlopu w zamian za rekompensatę finansową. Praktyka ta jest trudna do wykazania w trakcie kontroli, właśnie z uwagi na występujące najczęściej obopólne porozumienie stron stosunku pracy i poświadczanie przez pracowników własnoręcznym podpisem faktu wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Prawo do wypoczynku jest jednym z fundamentalnych uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy. Jest prawem uregulowanym nie tylko w Kodeksie pracy, ale również w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, z którego wynika, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Uwzględnienie w Konstytucji prawa do wypoczynku podkreśla jego doniosłość. Dodatkowo w Kodeksie pracy prawo do wypoczynku zostało uznane za podstawową zasadę prawa pracy. Zgodnie z art. 14 Kodeksu pracy, pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Niemniej ważna od podejmowanych działań kontrolnych jest działalność prewencyjna, zarówno wśród pracodawców, pracowników, jak i wśród młodzieży, czyli potencjalnych przyszłych zatrudnionych (pierwsza praca). Przejawem działań w tym zakresie w roku sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie było przeprowadzenie, w okresie od 10.03.2021 r. do 1.12.2021 r., w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” – 26 szkoleń w formie lekcji dla uczniów szkół ponadpodstawowych z terenu województwa lubelskiego (szkolenia z uwagi na zminimalizowanie zagrożeń związanych z ogłoszoną epidemią na terenie kraju przeprowadzono za pośrednictwem platformy MS Teams). Tematyka szkoleń dotyczyła podstaw prawa pracy, w tym przepisów Kodeksu pracy z zakresu urlopów wypoczynkowych. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 782 uczniów.

Podejmując tematykę urlopów wypoczynkowych w ramach działalności prewencyjnej, mieliśmy nadzieję, że wpłyniemy nie tylko na zwiększenie świadomości prawnej, ale i wskażemy na aspekty zdrowia fizycznego i psychicznego, powiązane z zagadnieniem urlopów wypoczynkowych, oraz przypomnimy o jego głównym celu, tj. regeneracji sił.

Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku, czas pracy kierowców

W 2021 r., w ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców” przeprowadzono 22 kontrole. Kontrole objęły 24 024 dni pracy, 175 kierowców.

W 2021 r. na przedsiębiorców nałożono 19 decyzji administracyjnych na łączną kwotę 66 850 zł.

Stwierdzono łącznie 520 naruszeń z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych.

Naruszenia dotyczyły:

- przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 305 naruszeń, dotyczących 97 kierowców, co stanowi 58% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy. Stwierdzono 79 naruszeń, dotyczących 43 kierowców, co stanowi 15% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- skrócenia wymaganego skróconego okresu odpoczynku dziennego – zarówno w przypadku załogi jednoosobowej, jak i załogi kilkuosobowej. Stwierdzono 25 naruszeń, dotyczących 20 kierowców, co stanowi 5% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenia dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 10 godzin, w sytuacji gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone. Stwierdzono 22 naruszenia, dotyczących 18 kierowców, co stanowi 4% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- skrócenia obowiązkowej przerwy w pracy, w przypadku gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin. Stwierdzono 19 naruszeń, dotyczących 16 kierowców, co stanowi 3,5% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenia maksymalnego dwutygodniowego czasu prowadzenia pojazdu. Stwierdzono 18 naruszeń, dotyczących 11 kierowców, co stanowi 3,4% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- skrócenia regularnego okresu odpoczynku tygodniowego, jeżeli jego skrócenie nie jest dozwolone. Stwierdzono 15 naruszeń, dotyczące 11 kierowców, co stanowi 3% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- skrócenia wymaganego regularnego okresu odpoczynku dziennego. Stwierdzono 12 naruszeń, dotyczących 8 kierowców, co stanowi 2% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- niespełnienia wymogu dzielonego dziennego okresu odpoczynku. Stwierdzono 11 naruszeń, dotyczących 10 kierowców, co stanowi 2% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenia dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin, w sytuacji gdy kierowca dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin. Stwierdzono 3 naruszenia, dotyczące 3 kierowców.
- przekroczenia dopuszczalnego tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- skrócenia wymaganego skróconego okresu odpoczynku tygodniowego. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- przekroczenia maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 i art. 26c ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w przypadku gdy niedozwolonym było jego przedłużenie do 60 godzin. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- przekroczenia maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 2 i art. 26c ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.

- skrócenia obowiązkowej przerwy w pracy, w przypadku gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- przekroczenia 6 kolejnych okresów 24-godzinnych od uprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku. Stwierdzono 1 naruszenie.

Na podstawie kontroli prowadzonych w ostatnich kilku latach zaobserwować można znaczny spadek świadczenia przez przewoźników usług polegających na międzynarodowym przewozie drogowym osób, pojazdami przystosowanymi do przewozu powyżej 9 osób wraz z kierowcą (podlegających regulacjom Rozporządzenia (WE) nr 561/2006). W większości zakładów prowadzących tego rodzaju działalność, tabor samochodowy wymieniony został na pojazdy przystosowane do przewozu do 9 osób wraz z kierowcą, co do których brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących, a przewozy są wyłączone z obowiązku stosowania rozporządzenia (WE) nr 561/2006.

W ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” w 2021 r. kontrole objęły łącznie 24 024 dni pracy 175 kierowców, w tym:

- w przewozie osób zarówno krajowym jak i międzynarodowym w 2021 r. nie przeprowadzano kontroli,
- w przewozie rzeczy:
 - a) krajowym – w ramach 3 kontroli sprawdzono 1 478 dni pracy 16 kierowców,
 - b) międzynarodowym – w ramach 19 kontroli sprawdzono 22 546 dni pracy 159 kierowców.

Kontrolowane zakłady prowadziły:

- krajowy przewóz zarobkowy – 3 pracodawców (skontrolowano 1 478 dni, 16 kierowców),
- międzynarodowy przewóz zarobkowy – 19 pracodawców (skontrolowano 22 546 dni pracy, 159 kierowców).

Kontrole realizowane były w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w następujących branżach:

- w 19 zakładach zajmujących się transportem drogowym towarów (PKD: 4941Z),
- po jednej kontroli przeprowadzono w zakładach następujących branż:
 - rozbiórka i burzenie obiektów budowlanych (PKD: 4311Z),
 - sprzedaż hurtowa paliw i produktów pochodnych (PKD: 4671Z),
 - sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych (PKD: 4711Z).

Objęte kontrolą zakłady dysponowały taborzem, w skład którego wchodziło:

- 216 pojazdów wyposażonych w tachografy analogowe,
- 502 pojazdy wyposażone w tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego),
- 10 pojazdów posiadających na wyposażeniu w tachografy inteligentne.

W przewozie krajowym rzeczy, na 12 pojazdów wykorzystywanych w ramach tego przewozu 2 zostało wyposażone w tachografy analogowe, pozostałe 10 posiadały na wyposażeniu tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego).

W przewozie międzynarodowym rzeczy, na 716 pojazdów wykorzystywanych w ramach tego przewozu 214 posiadało tachografy analogowe, 492 posiadało tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego), 10 pojazdów zostało wyposażonych w tachografy inteligentne.

W 2021 r. kontrole nie obejmowały przewoźników prowadzących krajowy i międzynarodowy przewóz osób.

Na przestrzeni 2021 r. w zakresie przestrzegania przez kierowców przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR stwierdzono łącznie 164 naruszenia.

Poniższa tabela obrazuje ich podział ze względu na rodzaj nieprawidłowości:

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych naruszeń
zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	77
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku - dziennego	33
przestrzeganie limitu czasu jazdy - dziennego	24
przestrzeganie limitu czasu jazdy - dwutygodniowego	16
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku - tygodniowego	14

Z powyższego zestawienia wynika, że największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Przeprowadzone kontrole wykazały również dużą skalę naruszeń przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR, w zakresie odbierania przez kierowców dziennego czasu odpoczynku oraz przekroczenia maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2021 r. największa liczba stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczyła jednak naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

Najwięcej naruszeń wystąpiło w zakresie przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 305 przypadków takich naruszeń.

Przeprowadzone kontrole wykazały również nieprawidłowości w zakresie skrócenia obowiązkowej przerwy w pracy:

- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy, w przypadku gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin. Stwierdzono 2 takie naruszenia.
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy, w przypadku gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin. Stwierdzono 19 przypadków tego typu naruszeń.

Kontrole wykazały 4 naruszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy:

- przekroczenie maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 i art. 26c ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w przypadku gdy niedozwolonym było jego przedłużenie do 60 godzin – 2 naruszenia,
- przekroczenie maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 2 i art. 26c ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców – 2 naruszenia.

Przeprowadzone w 2021 r. kontrole w ramach Krajowej Strategii Kontroli wykazały, że skala naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców utrzymuje się na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 164 naruszenia rozporządzenia (WE) nr 561/2006 w zakresie przestrzegania czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz 330 naruszeń ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, na objętych kontrolą 24 024 dni pracy kierowców, co potwierdza konieczność dalszego prowadzenia kontroli w tej tematyce, tym bardziej że przestrzeganie przepisów w zakresie transportu drogowego w bezpośredni sposób przekłada się na wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy kierowców.

Pracownicy tymczasowi

W 2021 r. realizując temat egzekwowania przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przeprowadzono 10 kontroli w 10 podmiotach, gdzie łączna

liczba pracujących wyniosła 1 702 osoby, w tym: na podstawie umów cywilnoprawnych – 1 556 osób; zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 146 osób; cudzoziemcy – 674 osoby.

Celem kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pracy tymczasowej oraz eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową z uwzględnieniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Podobnie jak w latach poprzednich, kontrole dotyczyły głównie dwóch rodzajów usług agencji zatrudnienia, tj. pośrednictwa pracy oraz świadczenia usług w zakresie pracy tymczasowej.

W 2021 r. w następstwie przeprowadzonych kontroli w agencjach zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej inspektorzy pracy wydali:

- 2 polecenia,
- 6 wystąpień z 14 wnioskami,
- skierowali do sądu rejonowego 1 wniosek o ukaranie zawierający 2 zarzuty,
- zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia.

W analizowanym okresie stwierdzono następujące naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych:

- nieposiadanie przez kontrolowane podmioty wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
- niezamieszczanie w ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nieoznaczanie przez agencje pracy tymczasowej ofert pracy jako „oferty pracy tymczasowej”;
- niezapewnienie lokalu dla potrzeb prowadzenia działalności jako agencja zatrudnienia;
- prowadzenie rekrutacji kandydatów do pracy tymczasowej w sposób, który nie gwarantuje równego dostępu do pracy zarówno cudzoziemcom jak i obywatelom Polski;
- nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- nieterminowe opłacanie przez agencje zatrudnienia składek na Fundusz Pracy;
- nieterminowe zgłaszanie osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego;
- naruszenie przepisów z zakresu wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- niepodawanie w świadectwach pracy informacji dotyczących pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę;
- nieudzielanie na piśmie osobom, którym ma być powierzona praca tymczasowa – przed zawarciem z nimi umowy o pracę – treści uzgodnień, o których mowa w art. 9 i 10 ustawy o pracownikach tymczasowych.

W roku sprawozdawczym nie stwierdzono naruszeń w zakresie:

- a) kierowania osób wyłącznie do wykonywania zadań zgodnych z definicją pracy tymczasowej,
- b) przestrzegania przepisów dotyczących dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej,
- c) przestrzegania regulacji art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

Według osób reprezentujących agencje pracy tymczasowej przyczynami wystąpienia stwierdzonych nieprawidłowości były:

- niejasne i nieprecyzyjne sformułowania zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- konieczność ograniczania kosztów prowadzonej działalności, w tym kosztów związanych z obsługą prawno-administracyjną.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami nieprawidłowości ujawnionych w czasie kontroli były:

- niedostateczna znajomość uregulowań dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia, bądź ich nieprawidłowa interpretacja,
- brak należytej staranności przy realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa (w szczególności obowiązków informacyjnych i rejestracyjnych),

- zła wola osób działających w imieniu agencji zatrudnienia, przejawiająca się w świadomym i celowym nieprzestrzeganiu przepisów w celu maksymalizacji zysków agencji z marginalnym traktowaniem obowiązków o charakterze formalno-prawnym.

Należy zauważyć, że w 2021 r. utrzymała się tendencja w strukturze zatrudnienia, mianowicie przeważały osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Zjawisko to nieodłącznie wiąże się z ograniczaniem przez agencje zatrudnienia kosztów zatrudnienia, ale także z preferencjami osób poszukujących pracy – zazwyczaj są to cudzoziemcy, którzy nie są zainteresowani ograniczeniami czasu pracy, jakie wymusza stosunek pracy. Dlatego też bardziej odpowiadają im rozwiązania, które umożliwiają otrzymanie wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę i dopuszczają nagłą lub planowaną przerwę w zatrudnieniu, podyktowaną na przykład koniecznością powrotu do kraju ojczystego.

Nie ulega wątpliwości, iż stan przestrzegania przepisów zarówno w zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez podmioty prowadzące agencje corocznie ulega poprawie. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają znowelizowane przepisy wzmacniające rynek agencji pracy tymczasowej, które obawiając się utraty certyfikatu, przykładają dużą wagę do przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów.

Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych

W 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 3 kontrole w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. Ogółem w kontrolowanych placówkach handlowych pracę świadczyło 45 osób, w tym 42 pracowników. Wszystkie placówki wielkopowierzchniowe objęte sprawozdaniem, należą do sieci supermarketów spożywczo-przemysłowych i budowlanych.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali środki prawne, których stopień realizacji przedstawiono w poniższej tabeli:

Środki prawne wydane ogółem we wszystkich placówkach handlowych wielkopowierzchniowych			
Decyzje ogółem		Wystąpienia ogółem	
Wydane	Wykonane	Wydane	Wykonane
12	10	8	8

Na podstawie analizy wyników kontroli placówek wielkopowierzchniowych przeprowadzonych w 2021 r., jak również w oparciu o kontrole przeprowadzone w latach ubiegłych należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przez podmioty zatrudniające przepisów prawa pracy uległ zdecydowanej poprawie.

W 2021 r., w żadnej z kontrolowanych placówek handlowych nie stwierdzono rażących nieprawidłowości zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

Nieprawidłowości i uchybienia stwierdzone w zakresie prowadzenia i sporządzania dokumentacji pracowniczej (akt osobowych, informacji o podstawowych warunkach zatrudnienia) nie wynikały z celowego działania, ale najczęściej z pomyłki lub przeoczenia. Nie stwierdzono również znaczących nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów o czasie pracy. Ponadto kontrole zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzeń nie ujawniły nieprawidłowości w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, za wyjątkiem sporadycznych przypadków. Podobnie nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zasad i terminów udzielania

pracownikom urlopów wypoczynkowych. Dotyczyło to wszystkich placówek handlowych objętych kontrolami.

Analiza wyników z przeprowadzonych kontroli w obszarze prawnej ochrony pracy, podobnie jak do roku poprzedniego, nie wykazała przypadków naruszeń związanych z nawiązaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, niewydaniem świadectwa pracy, nieprawidłowego sporządzania rozkładów czasu pracy. Nie stwierdzono naruszenia przepisów z zakresu czasu pracy, w tym świadczenia przez pracowników pracy w niedzielę i święta, w godzinach nadliczbowych. W tematyce dotyczącej wynagrodzeń za pracę – nie stwierdzono przypadku dokonywania przez pracodawcę bezpodstawnego obniżenia wynagrodzenia lub dokonywania potrąceń. Nie wystąpiły przypadki wypłaty wynagrodzenia poniżej obowiązującej płacy minimalnej, czy też nieterminowego wypłacania pracownikom wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Ponadto, kontrole nie wykazały przypadków wykonywania pracy bez potwierdzenia jej warunków, czy też naruszenia przepisów związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę.

Odnośnie kontroli w przedmiocie technicznego bezpieczeństwa pracy należy wskazać, że występujące nieprawidłowości miały związek w przeważającej mierze z magazynowaniem towarów. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły, w szczególności:

- niewłaściwego doboru miejsca składowania towarów (zastawione wyjścia ewakuacyjne),
- braku oznaczeń dróg komunikacyjnych,
- braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego dla zagrożeń związanych z pracami związanymi z użyciem wózków jezdniowych i sposobów ich ograniczania,
- zastawiania ciągów komunikacyjnych – wyjść awaryjnych.

W 2021 r. inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego obiektów i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Powyższe miało związek z okresem ich użytkowania, bowiem jednostki handlowe były obiektami w miarę nowymi lub funkcjonującymi niedługi okres czasu, co miało wpływ na zadowalający ich stan techniczny. Podczas kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości i uchybień w obszarze eksploatacji na terenie obiektów handlowych maszyn i urządzeń technicznych. Uzasadnieniem tego zjawiska jest fakt wyposażenia placówek handlowych w maszyny i urządzenia spełniające zasadnicze wymagania oraz ograniczenie tworzenia i funkcjonowania tzw. działów przetwórczych, co zmniejsza lub eliminuje występowanie zagrożeń związanych z obsługą maszyn i urządzeń.

W 2021 r., jak i w poprzednim okresie sprawozdawczym, nadal występują nieprawidłowości związane z niezapewnieniem pracownikom w pomieszczeniach szatni odpowiedniej ilości miejsc do siedzenia. Pracownicy zmuszeni są do przebierania się w odzież roboczą bez możliwości skorzystania z krzeseł lub innego rodzaju miejsca do siedzenia.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2021 r. wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich, podniósł się stopień przestrzegania przepisów względem występowania nieprawidłowości w obszarach: wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, jak również zapewnienia pracownikom odpowiedniej temperatury na poszczególnych stanowiskach pracy, czy przygotowania do pracy. W 2021 r., podobnie jak w latach poprzednich, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia oświetlenia dziennego w pomieszczeniach stałej pracy, czy powierzania pracy pracownikom nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji (w szczególności dotyczy to wózków jezdniowych). Dodatkowo, nie stwierdzono naruszeń przepisów bhp podczas wykonywania ręcznych prac transportowych i naruszeń z tym związanych, tj. norm przemieszczania towarów. Przeprowadzone kontrole stanu technicznego zgniatarek do kartonów również kształtowały się zadowalającym poziomem. Urządzenia służące do awaryjnego zatrzymania posuwu tłoka powodowały, że w przypadku podniesienia osłony dochodziło do sytuacji zatrzymania ruchu roboczego urządzenia.

We wszystkich trzech podmiotach poddanych kompleksowym kontrolom nie stwierdzono występowania wypadków przy pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w ocenie kontrolujących inspektorów to:

- niedbalstwo pracowników,
- niedbalstwo i lekceważenie przepisów i zasad bhp przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami oraz pracowników służby bhp.

W ocenie pracodawców lub kierowników placówek:

- zbyt małe zatrudnienie w stosunku do potrzeb,
- świadome działanie pracowników, którzy w celu szybkiego rozładunku dostaw, nawet kosztem bezpieczeństwa, generują nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania towaru,
- niedbalstwo pracowników,
- obniżanie kosztów prowadzenia bieżącej działalności.

Reasumując należy stwierdzić, iż ujawniony stan bezpieczeństwa i higieny pracy w jednostkach handlu detalicznego (placówkach wielkopowierzchniowych), w stosunku do lat poprzednich, w kontrolowanych placówkach jest zadawalający. Potwierdza to średnia liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych na jedną kontrolę (w 2019 r. – 7 decyzji, w 2020 r. – ok. 5,2 decyzji, w 2021 r. – 4 decyzje).

Pozostałe placówki handlowe

W 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 19 kontroli placówek handlowych (małych sklepów), w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa.

Ogółem w kontrolowanych 19 zakładach pracę świadczyły 653 osoby, w tym w ramach zatrudnienia pracowniczego pracę wykonywało 635 osób.

Spośród 19 skontrolowanych pracodawców 13 zakładów pracy zakwalifikowano do grupy małych pracodawców, tj. zatrudniających do 9 pracowników, zaś 6 zakładów – do grupy średnich pracodawców, na rzecz których pracę świadczyło od 10 do 49 zatrudnionych. Dwóch skontrolowanych pracodawców prowadziło działalność gospodarczą w ramach współpracy z siecią sklepów ŻABKA, zatrudniających łącznie 7 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- ogółem 116 decyzji, w tym:
 - 28 decyzji ustnych,
 - 13 decyzji opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa,
 - 2 decyzje dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy, na łączną kwotę 758,60 zł brutto,
- 3 polecenia, w tym 1 polecenie dotyczące wypłaty świadczenia pieniężnego należnego ze stosunku pracy (ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej we własnym zakresie), na kwotę 420 zł,
- 18 wystąpień zawierających 88 wniosków (9 dotyczyło zagadnień bhp).

Inspektorzy pracy:

- nałożyli 1 mandat karny w wysokości 1 100 zł (za 2 wykroczenia),
- zastosowali 5 środków oddziaływania wychowawczego (liczba wykroczeń w środkach wychowawczych wynosi 8).

Nie wystąpiły przypadki skierowania wniosku do sądu o ukaranie oraz zawiadamiania prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Zestawienie nałożonych mandatów

Liczba mandatów	Kwota Ogółem	Liczba wykroczeń ogółem	w tym			
			z art. 281	z art. 282	z art. 283	inne
1	1 100	2	1	0	1	0

Zestawienie zastosowanych środków wychowawczych

Liczba środków wychowawczych	Liczba wykroczeń ogółem	w tym			
		z art. 281	z art. 282	z art. 283	inne
5	8	2	3	3	0

Podczas 19 kontroli stwierdzono ogółem 118 przypadków naruszeń przepisów prawa pracy. W formie tabelarycznej wskazano najczęściej powtarzające się nieprawidłowości, wraz z procentowym odniesieniem się do skali naruszenia w stosunku do ogólnej liczby nieprawidłowości w tematyce objętej sprawozdaniem.

Lp.	Zagadnienie objęte kontrolą	Opis i podsumowanie rodzaju nieprawidłowości
A.	Prawna ochrona pracy	
1.	informacja dodatkowa o warunkach zatrudnienia	W 7 przypadkach nie poinformowano pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, co stanowi 5,93% przypadków ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
2.	ewidencja czasu pracy	Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy stwierdzono w 6 kontrolach, co stanowi 5,08% przypadków ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
3.	zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym	W 4 kontrolach stwierdzono niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co stanowi 3,39% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
4.	terminowe wydawanie świadectw pracy	W 3 kontrolach stwierdzono przypadki wydania pracownikom świadectwa pracy z uchybieniem ustawowego terminu, co stanowi 2,54% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
5.	brak zasad przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego	W 3 kontrolach stwierdzono, że pracodawca nie ustalił zasad przydziału, w tym rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz okresów ich użytkowania, co stanowi 2,54% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
6.	systemy i rozkłady czasu pracy	W 4 kontrolach stwierdzono, że pracodawca nie ustalił w obwieszczeniu systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, co stanowi 3,39% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
7.	treść zawieranych umów	W 3 kontrolach stwierdzono, iż w treści umów zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy nie wskazano liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek do wynagrodzenia, jak za pracę w godzinach nadliczbowych, co stanowi 2,54% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.

Dokonując kompleksowej oceny przestrzegania przepisów w małych placówkach handlowych należy zwrócić uwagę na niewystępowanie przypadków świadczenia przez

pracowników pracy w niedzielę oraz w dni świąteczne. Ponadto w grupie podmiotów poddanych kontroli nie postawiono zarzutu niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, co stanowi o wystąpieniu znacznego progresu w stosunku do danych statystycznych z lat ubiegłych. Mając na uwadze liczbę 19 przeprowadzonych kontroli, w podmiotach zatrudniających łącznie 625 pracowników, należy stwierdzić, że w placówkach handlowych zaliczonych do małych i średnich przedsiębiorców nie wystąpiły spektakularne okoliczności łamania przez podmiot zatrudniający praw pracowniczych, co dowodzi, iż w obecnej dobie rynek pracy należy do pracownika.

W okresie objętym sprawozdaniem, w przypadku dwóch kontrolowanych pracodawców prowadzona przez nich działalność handlowa należała do sieci sklepów spożywczych Żabka. Charakter naruszeń w każdym punkcie handlowym miał związek z nieprowadzeniem ewidencji czasu pracy. Ponadto, w przypadku jednego z przedsiębiorców stwierdzono naruszenie przepisów prawa pracy, poprzez zawarcie umowy cywilnoprawnej w okolicznościach wystąpienia znamion stosunku pracy. Pracodawca w ramach realizacji wniosku wystąpienia dokonał zmiany warunków zatrudnienia 2 pracowników, poprzez zawarcie z nimi umowy o pracę na czas określony. Zważywszy na przeprowadzenie kontroli w dwóch podmiotach należących do sieci Żabka, nie można jednoznacznie stwierdzić, czy charakter powstałych nieprawidłowości jest efektem polityki prowadzonej przez kierownictwo, czy też wynika z działań osób prowadzących poszczególne sklepy.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa, do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy zaliczyć zaniechania na gruncie przygotowania pracowników do pracy; naruszenia przepisów regulujących problematykę transportu ręcznego; magazynowania i składowania; eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych.

Naruszenia przepisów dotyczące obowiązku uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy lub poddania pracowników wymaganym szkoleniom odnotowano w 42% skontrolowanych placówek handlowych, co stanowi spadek o 14 punktów procentowych w stosunku do 2020 r., w którym skontrolowano o 3 placówki mniej oraz spadek o 33 punkty procentowe w stosunku do 2019 r., w którym skontrolowano o 7 placówek mniej.

W znacznie większym zakresie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania (63% skontrolowanych placówek handlowych, tj. wzrost o 32 punkty procentowe w stosunku do 2020 r.), nieopracowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac transportowych z uwzględnieniem postanowień dotyczących transportu ręcznego oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac związanych ze składowaniem i magazynowaniem towarów. Nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania towarów są charakterystyczne dla kontrolowanej grupy podmiotów, tj. zastawianie towarem ciągów komunikacyjnych i dostępu do rozdzielnic prądu elektrycznego. Przyczynę nieprawidłowości w tym zakresie stanowią uwarunkowania faktyczne w postaci ograniczonej powierzchni handlowej placówek oraz niskiej liczebności załogi pracowniczej.

Znaczny wzrost w 2021 r. odnotowano w zakresie naruszenia przepisów dotyczących obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego na występujących stanowiskach pracy, tj. ww. uchybienie odnotowano w 42% skontrolowanych placówkach handlowych, co stanowi wzrost o 17 punktów procentowych w stosunku do 2020 r.

Podstawową przyczyną naruszeń w zakresie przygotowania pracowników do pracy (badania, szkolenia), a także związanych z opracowaniem ryzyka zawodowego było lekceważenie powyższych obowiązków przez pracodawców. Wiedza o konieczności poddania pracowników odpowiednio badaniom i szkoleniom jest szeroko rozpowszechniona i właściciele placówek handlowych nie mogą w tym zakresie zasłaniać się skomplikowanymi przepisami prawa. Wydaje się, iż brak realizacji obowiązków wynikał z relatywnie niewielkiego prawdopodobieństwa (w ocenie pracodawców) wystąpienia w małych placówkach handlowych zdarzeń wypadkowych, skutkujących ciężkimi obrażeniami.

W rozmowach prowadzonych z pracodawcami, jako dodatkową przyczynę braku szkoleń lub badań wskazywano niekiedy aspekt finansowy.

Podobnie jak w latach wcześniejszych, do grupy zauważalnych uchybień zaliczał się brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji użytkowanych w zakładzie pracy (26% skontrolowanych placówek handlowych, tj. spadek o 30 punktów procentowych w stosunku do 2020 r.). Przyczyny nieprawidłowości w tym zakresie to w dalszym ciągu brak odpowiedniej wiedzy osób kierujących pracownikami.

Nieprawidłowości dotyczące odzieży i obuwia roboczego najczęściej dotyczyły braku opracowania zasad przydziału i gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym.

Należy odnotować, iż stwierdzone w ramach 19 kontroli naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy miały postać uchybień nie skutkujących bezpośrednim narażeniem pracowników na utratę życia lub zdrowia. Sankcje karne w postaci grzywnien nałożonych mandatami karnymi zastosowano po zakończeniu tylko dwóch kontroli.

Jako najistotniejsze efekty działalności kontrolnej w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy należy wskazać wykonanie przez 13 podmiotów gospodarczych wszystkich decyzji wydanych po kontrolach, w tym:

- przeprowadzenie i udokumentowanie u sześciu pracodawców oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach sprzedawców, kasjerów dla łącznie 47 pracowników, oraz poinformowanie pracowników o wynikach dokonanej oceny ryzyka zawodowego,
- przeszkolenie 14 pracowników w ramach wstępnych i okresowych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- odbycie przez wszystkich pracowników, których ten problem dotyczył, badań profilaktycznych i uzyskanie orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy (3 pracodawców),
- opracowanie i udokumentowanie oraz dostarczenie i zapoznanie pracowników z instrukcjami dotyczącymi transportu ręcznego oraz magazynowania i składowania (6 pracodawców dla łącznie 59 pracowników),
- wykonanie pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem bezpośrednim i pośrednim (5 pracodawców), likwidując wynikające z powyższego potencjalne zagrożenie porażeniem prądem w odniesieniu do 35 pracowników.

W 2021 r. odnotowano wzrost liczby decyzji skierowanych do pracodawców (116 decyzji w 19 kontrolach w 2021 r., przy 80 decyzjach w 16 kontrolach w roku ubiegłym, co daje wzrost o 1,1 decyzji na jedną kontrolę), w tym znaczny wzrost decyzji dotyczących: nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania; obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego. Ich analiza, w tym waga regulowanych nieprawidłowości znajdujących odzwierciedlenie w nałożonych grzywnach, nie wskazują – tak jak w roku ubiegłym – na powszechną praktykę naruszania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rodzaje naruszeń odnotowanych w 2021 r. w zakresie technicznego bezpieczeństwa nie odbiegają od typowych naruszeń popełnianych w grupie małych przedsiębiorców, niezależnie od branży w jakiej prowadzili oni działalność. W szczególności, w małych placówkach handlowych nie odnotowano wzrostu wypadkowości.

Przestrzeżenie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

W okresie sprawozdawczym, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów odnośnie zakazu powierzania pracy w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono łącznie 16 kontroli w 16 podmiotach, z czego 12 stanowiły kontrole podjęte w mniejszych placówkach handlowych.

Celem sprawdzenia przestrzegania zakazu powierzania pracy w mniejszych placówkach handlowych, w 2021 r. przeprowadzono **12** kontroli w **12** podmiotach.

W ramach prowadzonych kontroli inspektorzy pracy:

- w 12 podmiotach – zrealizowali temat przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele,
- w 3 podmiotach – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w święta,
- w 1 podmiocie – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niektóre inne dni.

Czynności kontrolne miały głównie charakter interwencyjny i działania podejmowane w niedziele niehandlowe zazwyczaj były wynikiem skarg i zgłaszanych sygnałów.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 11 zawiadomień o naruszaniu przepisów dotyczących ograniczeń handlu w niedziele, święta oraz w niektóre inne dni, w tym:

- 1 skarga imienna,
- 4 sygnały o nieprawidłowościach złożonych przez osoby trzecie,
- 6 anonimów.

Złożone zawiadomienia w 10 przypadkach dotyczyły domniemanych naruszeń dotyczących nieprzestrzegania zakazu pracy w niedziele. Jedno zgłoszenie anonimowe zawierało informację o powierzeniu wykonywania pracy w niedziele niehandlowe i święta.

Spośród łącznie 10 zawiadomień – zasadne okazało się jedno zgłoszenie, złożone przez osobę trzecią.

W okresie sprawozdawczym, przypadki naruszania w mniejszych placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły:

- zakazu pracy w niedziele – 1 placówka,
- zakazu pracy w święta – 1 placówka,
- zakazu pracy w niektóre inne dni – nie stwierdzono.

W małych placówkach handlowych nie stwierdzono przypadków podejmowania działań mających charakter systemowego obchodzenia zakazu powierzania pracy.

W badanym okresie kontrole nie wykazały niewłaściwego stosowania wyłączeń ujętych w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni; nie odnotowano przypadku naruszenia przepisu art. 4 lub art. 9 ustawy o ograniczeniu handlu (...), dotyczącego powierzania wykonywania pracy w ramach nieodpłatnej pomocy.

W trakcie jednej kontroli stwierdzono nieprawidłowości skutkujące naruszeniem praw pracowniczych wobec dwóch zatrudnionych osób. Ustalono, że obsługę dwóch sklepów prowadziły osoby zatrudnione w ramach umowy zlecenia. Tym samym naruszono art. 5 w/w ustawy.

W związku z naruszeniem przepisów w zakresie powierzania wykonywania czynności związanych z handlem przez zleceniobiorców, na osobę winną popełnionego wykroczenia, nałożono grzywnę w postaci mandatu karnego w wysokości 1 000 zł.

W 2021 r. przeprowadzono 4 kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych:

- w 4 podmiotach – zrealizowano temat przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele,
- w 3 podmiotach – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w święta,
- w 1 podmiocie – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niektóre inne dni.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęły dwa anonimowe zawiadomienia o naruszaniu przepisów dotyczących ograniczeń handlu w niedziele w placówkach wielkopowierzchniowych, które okazały się bezzasadne.

W badanym okresie, w wielkopowierzchniowych placówkach nie stwierdzono przypadków naruszania zakazu powierzania pracy w niedziele, święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę.

Spośród 16 kontroli przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, w Wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę w 2021 r. nieprawidłowości stwierdzono podczas 1 kontroli, co stanowi 6% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W podmiotach objętych kontrolą (w których klasyfikacja działalności określona została – PKD-4711Z, jako sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych) odnotowano zauważalną tendencję do zawierania umów współpracy z operatorami pocztowymi. W niektórych podmiotach zostały wprowadzone usługi polegające na przyjmowaniu, przemieszczaniu i doręczaniu przesyłek. Umożliwiono także przyjęcie i wymianę korespondencji między podmiotami korzystającymi z obsługi tych punktów oraz realizowanie przekazów pocztowych.

Wykazany przypadek naruszania zakazu powierzania pracy w niedziele i święta nie miał charakteru powtarzalnego. W przedmiotowym zakresie, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, odnotowano jeden przypadek ukarania osoby winnej grzywną w postaci mandatu karnego.

Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zrealizowali 422 kontrole, dotyczące zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontroli w tym zakresie poddano 413 podmiotów, w których zatrudniano łącznie 27 914 pracujących, w tym 10 682 w ramach stosunku pracy, 15 569 na podstawie umów cywilnoprawnych, 188 podmiotów samozatrudniających się oraz 1 644 cudzoziemców.

Z ogólnej liczby kontroli, najwięcej zostało przeprowadzonych w zakładach sektora prywatnego, tj. w 402 podmiotach, co stanowi 95,2% wszystkich poddanych ocenie, w tym u 302 przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób (75,1%) oraz w 75 podmiotach zatrudniających do 49 osób (18,6%,). Pozostałe kontrole (18) zostały zrealizowane w zakładach sektora publicznego.

Analizując przedmiot prowadzonej działalności należy stwierdzić, że największy udział w liczbie podmiotów objętych kontrolą miały firmy zajmujące się handlem i naprawami – 86. Ponadto kontroli poddano podmioty działające w branżach:

- przetwórstwa przemysłowego (głównie spożywczego) – 71
- budownictwa – 65
- zakwaterowania i usług gastronomicznych – 55
- usług administracyjnych – 29
- transportu i gospodarki magazynowej – 21
- opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – 16
- edukacji – 11.

Wyniki kontroli wskazują, że w 100 przypadkach (ok. 23,7% objętych badaniem) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym naruszenia dotyczące rodzaju umowy, stanowiącej podstawę zatrudnienia w 26 podmiotach, co stanowi 26% uchybień. Pozostałe naruszenia dotyczyły wypłaty wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (74%). W kilku przypadkach nieprawidłowości dotyczyły zarówno nawiązywania umów cywilnoprawnych, jak też wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu.

Kontrole przeprowadzone w 2021 r. ujawniły nieprawidłowości związane z wyborem rodzaju umowy w 6,1% podmiotów poddanych ocenie. Natomiast nieprawidłowości związane z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę stwierdzone w 74 przypadkach, tj. w 17,5% badanych. W stosunku do roku poprzedniego, kontrole wykazały zdecydowanie mniej przypadków nieprzestrzegania przepisów prawa, bowiem w 2020 r. inspektorzy pracy stwierdzili w ok. 15,62% podmiotów naruszenia dotyczące nawiązywania umów oraz w ok. 28% podmiotów – uchybienia związane z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Analiza dokumentacji z kontroli wskazuje, że 114 kontroli zostało przeprowadzonych w związku ze skargami, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, co stanowi ok. 27% wszystkich kontroli dotyczących tego zagadnienia. W roku ubiegłym, kontrole skargowe stanowiły ponad 31% wszystkich kontroli związanych z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych. Przedstawione dane wskazują, że w stosunku do poprzedniego roku spadła liczba skarg dotyczących zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, wzrosła jednak ilość skarg zasadnych.

Jak wykazały kontrole, w 2021 r. z ogólnej liczby skarg dotyczących zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych zasadnych było 40 skarg, co stanowi 35% kontroli skargowych, podczas gdy w 2020 r. – zasadnych było 22,22% skarg.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 100 skontrolowanych podmiotach. Łącznie stwierdzono 138 naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym, w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Najczęściej występujące naruszenia polegały na:

- niepotwierdzeniu zatrudnienia umową w formie pisemnej,
- zastępowaniu umową cywilnoprawną, zazwyczaj umową zlecenie, umowy o pracę,
- braku ustaleń stron umowy co do ewidencjonowania godzin pracy z tytułu umowy cywilnoprawnej,
- braku wykazu godzin wykonanej pracy,
- rozbieżnościach pomiędzy stronami umowy w przedmiocie ilości wykonanej pracy, co rzutowało na wysokość wypłaconego wynagrodzenia,
- nieprzestrzeganiu terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, tj. wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu,
- wypłacaniu wynagrodzenia w wysokości niższej, niż minimalna stawka godzinowa za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi, co wynikało z braku wykazu godzin pracy,
- braku dokumentów potwierdzających dokonanie wypłaty w wysokości minimalnego wynagrodzenia za wykonaną usługę,
- nieprzedkładaniu przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia w sytuacji, kiedy strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi.

Kontrole przeprowadzone w 2021 r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie ujawniły, że z 30 osobami zawarto umowy cywilnoprawne z naruszeniem prawa, co stanowi ok. 2,27% osób wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, poddane ocenie.

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń związanych z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali 20 wystąpień, zawierających 22 wnioski, dotyczące 23 osób. Z informacji

o wykonaniu środków prawnych wynika, że do czasu niniejszego opracowania, zrealizowano 12 wniosków, potwierdzając umową o pracę zatrudnienie 17 osób. Ponadto, inspektorzy pracy skierowali 6 poleceń potwierdzenia dotychczasowego zatrudnienia umową o pracę. Tym samym w wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy – w czasie trwania czynności kontrolnych – z 7 osobami nawiązany został stosunek pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej.

W wyniku kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2021 r. wniesione zostały 3 powództwa do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Informacja o liczbie osób, na rzecz których wniesiono powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy:

liczba powództw wniesionych w wyniku kontroli	liczba osób na rzecz których wniesiono powództwa	liczba pracodawców, których dotyczyły powództwa	rodzaj i liczba umów cywilnoprawnych				rozstrzygnięci-dane liczbowe
			zlecenie	dzieło	jednosobowa działalność gospodarcza	inne	
3	3	1		1		2 osoby świadczy pracę bez potwierdzenia zatrudnienia	zawieszenie postępowania we wszystkich przypadkach

Kontrole dotyczące zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych zrealizowane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2021 r. wykazały, że przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa w tym zakresie są złożone, zarówno w zakresie naruszeń art. 22 Kodeksu pracy, jak też przepisów zawartych w art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Analiza dokumentacji kontrolnej pozwala na sformułowanie pewnych wniosków, co do okoliczności wyboru zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę, oraz obniżania lub niewypłacania wynagrodzenia minimalnego z tytułu umowy zlecenie, które można określić następująco:

Według pracodawców, w zakresie nawiązywania umów:

- a. niepewność sytuacji gospodarczej, brak stabilizacji, duża konkurencja, dążenie do ograniczenia kosztów,
- b. obawa przed ryzykiem dalszej działalności, w sytuacji trwającej pandemii,
- c. lekceważący stosunek do zatrudnienia ze strony pracobiorców, objawiający się porzucaniem pracy bez wcześniejszej zapowiedzi, pozostawienie pracodawców bez możliwości przygotowania się do tej sytuacji,
- d. powody wynikające z sytuacji osobistej i rodzinnej pracobiorców, np.: sprawowanie opieki nad członkami rodziny, brak dyspozycyjności do wykonywania pracy,
- e. oczekiwanie wyższych dochodów przez osoby wykonujące pracę w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, niż w ramach stosunku pracy (mniejsze obciążenia obowiązkami),
- f. korzystniejsze dla pracodawców warunki zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w związku z brakiem obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, przykładowo: udzielenie urlopu wypoczynkowego, przestrzeganie norm czasu pracy, itp.,
- g. możliwość zatrudnienia studentów i osób uczących się, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego,
- h. niechęć ze strony samych zainteresowanych do nawiązywania sformalizowanego zatrudnienia w ramach umowy o pracę,

- i. zatrudnianie zgodnie z treścią decyzji zezwalającej na pracę cudzoziemców stanowiącej podstawę zatrudnienia, w której najczęściej wskazywano umowę zlecenie.

Według pracodawców, w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia:

- a. brak wykazu godzin pracy z tytułu umów cywilnoprawnych, tj. nieprzedkładanie tych wykazów przez zleceniobiorców, co przyczyniało się do niewypłacania lub obniżania wynagrodzenia minimalnego,
- b. nieprzekazanie przez zleceniobiorców rachunków do umów zlecenia, stanowiących podstawę wypłaty wynagrodzenia,
- c. rozbieżności pomiędzy stronami umowy zlecenia co do ilości godzin wykonywanej pracy, powodujące obniżenie wynagrodzenia za pracę,
- d. rozwiązanie umowy zlecenia, brak kontaktu ze zleceniobiorcą, co utrudniało dokonanie wypłaty lub ustalenie wysokości zobowiązania.

Według inspektorów pracy:

- a. jednym z ważniejszych powodów było lekceważenie przepisów obowiązującego prawa przez przedsiębiorców, tj. celowe obchodzenie przepisów dla osiągnięcia własnych korzyści,
- b. niedostateczna wiedza po stronie pracodawców (przedsiębiorców), w zakresie różnic pomiędzy istotnymi cechami stosunku pracy a zatrudnieniem w ramach umów cywilnoprawnych,
- c. unikanie przez przedsiębiorców odpowiedzialności wynikającej z zatrudnienia w ramach umowy pracę,
- d. podobnie jak w poprzednich latach, pracodawcy upatrywali korzyści wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. mniejszego sformalizowania, ale przede wszystkim mniejszych obciążeń finansowych (urlopy, zwolnienia lekarskie, możliwości nieprzestrzegania norm czasu pracy, zwolnienie z obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej),
- e. również zatrudnianie pracobiorców o wysokich lub rzadkich kwalifikacjach, wymaganych w krótkich okresach lub wręcz incydentalnie, mogło stanowić uzasadnienie zatrudnienia na podstawie krótkotrwałej, niesformalizowanej umowy, bez konieczności kierowania na profilaktyczne badania lekarskie i prowadzenia szkoleń w dziedzinie bhp,
- f. możliwość przeniesienia odpowiedzialności za nieprawidłowe wykonanie pracy (za rezultat) z podmiotu zatrudniającego na przyjmującego zlecenie, również wydawała się atrakcyjna dla przedsiębiorców,
- g. w kwestii naruszeń dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę zleceniobiorcy zasadniczą przesłankę stanowiło dążenie przez zleceniodawców do jak najmniejszych ciężarów finansowych, które gwarantowało zatrudnienie zleceniobiorcy,
- h. wątpliwości budził również zapis ustawy dotyczący terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Najczęściej problem nieterminowej wypłaty należnego wynagrodzenia dotyczył pierwszego miesiąca trwania umowy.

W wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy uzyskano efekty w postaci realizacji 16 poleceń wydanych w toku kontroli, dotyczących 21 osób. Wykonanie poleceń przyniosło skutek w postaci nawiązania umów o pracę, w miejsce umów zlecenia, z 7 osobami, oraz wypłatę wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, w łącznej kwocie 13 800,95 zł na rzecz 14 osób.

W oparciu o wyniki kontroli, celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem osób na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy i zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w przyszłości, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 95 wystąpień,

zawierających 122 wnioski, dotyczące 145 zatrudnionych. Do czasu opracowania zrealizowano 50 wystąpień, zawierających 61 wniosków, dotyczących 88 pracowników. Efektem wykonania 12 wniosków jest potwierdzenie umowami o pracę warunków zatrudnienia 17 osób, które do czasu kontroli świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto, realizacja wniosków wystąpienia zapewniła prawidłową wypłatę minimalnego wynagrodzenia za pracę 28 osobom, na łączną kwotę 93 991,67 zł.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w okresie styczeń-grudzień 2021r., w temacie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych można wysnuć kilka wniosków. Po pierwsze należy stwierdzić, że z takiej formy zatrudnienia nadal chętnie się korzysta. Jak wskazują dane liczbowe, w podmiotach poddanych kontroli liczba osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych zdecydowanie przewyższała liczbę pracowników, świadczących pracę na podstawie umów o pracę. Pomimo tego inspektorzy pracy rządziej stwierdzali naruszenia obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie, bowiem znacznie spadła ilość nieprawidłowości ujawnionych w wyniku kontroli.

Wzorem lat ubiegłych, zdecydowana większość kontroli została wykonana w sektorze prywatnym w małych podmiotach, zatrudniających do 9 osób, głównie prowadzących działalność o profilu handlowym i produkcji spożywczej.

Jak wykazały kontrole, zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych nadal stanowi nierzadko atrakcyjną formą współpracy dla obu stron umowy. Przedsiębiorcy upatrywali korzyści finansowych poprzez ograniczanie kosztów w stosunku do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz mniejszego sformalizowania więzi prawnej, natomiast pracownicy, kierując się przesłankami osobistymi oraz łatwością nawiązania i rozwiązania umowy cywilnoprawnej, także dokonywali wyboru takiego zatrudnienia.

Również, tak jak w latach ubiegłych, w kontrolowanych podmiotach wśród umów cywilnoprawnych dominowały umowy zlecenia. W zakresie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy kontrolą objęto 1 317 umów zlecenia, 25 umów o dzieło, 22 umowy zawarte z osobami samozatrudniającymi się oraz 13 pozostałych umów. Natomiast kontrolując prawidłowość wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych zbadano 1 310 umów zlecenia oraz 36 pozostałych umów o świadczenie usług.

Kontrole przeprowadzone w 2021r. potwierdziły, że przedsiębiorcy w wielu przypadkach wybierali nawiązanie umów cywilnoprawnych z cudzoziemcami, co znacznie ułatwiało zatrudnienie. Głównie zatrudniano obywateli Białorusi i Ukrainy, co uzasadnia przygraniczne położenie obszaru będącego we właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. W ramach umów cywilnoprawnych także chętnie korzystano z zatrudniania studentów lub osób uczących się, ze względu na mniejsze obciążenia finansowe.

Nie można zapomnieć także o tym, że przedsiębiorcy funkcjonowali w warunkach pandemii COVID-19, co rodziło obawy o dalsze prowadzenie działalności w trudnych warunkach gospodarczych. Ta sytuacja bez wątplenia sprzyjała wyborowi zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, kosztem umów o pracę.

Wyniki przeprowadzonych kontroli jednoznacznie wskazują, że zdecydowana większość naruszeń, tj. 74% wszystkich stwierdzonych, dotyczyła sfery związanej z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę z tytułu umów cywilnoprawnych. Nieprawidłowości dotyczące tego obowiązku dotyczyły niewypłacenia umówionego wynagrodzenia, obniżenia jego wysokości w stosunku do kwoty wynikającej z obowiązujących przepisów prawa oraz naruszania przepisów ustawy zobowiązujących do dokonywania wypłaty co najmniej raz w miesiącu. Na podstawie ustaleń dokonanych w wyniku kontroli można stwierdzić, że w tym

drugim przypadku obniżenie wynagrodzenia zwykle było powodowane brakiem ewidencji godzin wykonanej pracy.

Podkreślenia wymaga także fakt, iż inspektorzy pracy podczas kontroli napotykali nierzadko trudności w ustaleniu stanu faktycznego z uwagi na brak wymaganych dokumentów, np. w kontekście wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę lub zbadania okoliczności i warunków zatrudnienia, w których praca rzeczywiście była wykonywana.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021 r. przez inspektorów pracy OIP Lublin wskazują, że problem zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych i wypłaty wynagrodzenia za pracę z tego tytułu nadal istnieje i wymaga podejmowania dalszych działań ze strony organów kontroli. Szczególny nacisk należy położyć na branże, które jak wykazały kontrole w województwie lubelskim, generują największą liczbę nieprawidłowości, tj. handel, naprawy, przetwórstwo, budownictwo, gastronomia. Mając na uwadze fakt, że rośnie liczba kierowców świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, zasadnym jest również wzmożenie kontroli branży transportowej.

Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 5 kontroli w 5 podmiotach leczniczych, które dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrole przeprowadzono w 2 podmiotach (publicznych) udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, oraz w 3 podmiotach (niepublicznych) udzielających ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych:

W poddanych kontroli podmiotach leczniczych stwierdzono zatrudnienie:

- 1 367 pracowników, w tym 539 kobiet,
- pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych – 142 osoby,
- podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego – 321 podmioty.

Nieprawidłowości odnotowano we wszystkich pięciu skontrolowanych podmiotach leczniczych; ogółem – 118 nieprawidłowości, w tym:

- 28 z zakresu prawnej ochrony pracy,
- 90 z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rodzaje i liczbę poszczególnych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy przedstawia poniższe zestawienie:

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba nieprawidłowości	Liczba podmiotów
stosunek pracy	14	4
czas pracy	4	2
wynagrodzenie	5	3
urlopy wypoczynkowe	4	3
ZFSS	1	1

Po przeprowadzonych kontrolach do podmiotów leczniczych skierowano 5 wystąpień zawierających 27 wniosków oraz 2 polecenia ustne. Informacja o realizacji 2 poleceń i przyjęciu do zastosowania 15 wniosków przekazane zostały przez 3 z 5 skontrolowanych podmiotów leczniczych. W odniesieniu do pozostałych dwóch informacja o sposobie realizacji wniosków nie została przekazana na dzień sporządzenia sprawozdania, przy czym odnotować należy, iż kontrole zostały zakończone pod koniec roku kalendarzowego.

W ramach realizacji wniosków skierowanych do podmiotów leczniczych dokonano, między innymi:

- usunięcia nieprawidłowości w treści regulaminu pracy, w tym poprzez: doprecyzowanie okresów rozliczeniowych obowiązujących poszczególne grupy zawodowe oraz określenie

- przesłanek uprawniających pracodawcę do dokonywania zmian harmonogramów pracy; uzupełnienie postanowień dotyczących organizacji pracy, systemów i rozkładów czasu pracy stosowanych w zakładzie; wykazu prac wzbronionych kobietom;
- zmiany organizacji pracy i układania harmonogramów czasu pracy w sposób gwarantujący zapewnienie odpoczynku dobowego pracownikom, z uwzględnieniem przypadków wykonywania pracy na rzecz podmiotu leczniczego na podstawie równoległych umów podpisywanych z podmiotami zewnętrznymi;
 - zmiany terminu wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia – z obowiązującego przed kontrolą terminu przewidującego wypłatę na koniec następnego miesiąca kalendarzowego, na wypłatę w terminie nieprzekraczającym 10-go dnia następującego miesiąca;
 - wycofania się przez pracodawców ze stosowania modyfikacji regulaminu wynagradzania, które nie zostały uzgodnione ze związkami zawodowymi;
 - udzielenia zaległych urlopów wypoczynkowych łącznie dla 96 pracowników;
 - usunięcia z regulaminu ZFŚS postanowień wykluczających pracowników na urloпах bezpłatnych z możliwości korzystania z funduszu.

Największa liczba odnotowanych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczyła naruszeń w sferze przepisów regulujących stosunek pracy (50% wszystkich naruszeń w analizowanym zakresie). Należy zauważyć, iż poza uchybieniami odnotowanymi w odniesieniu do nieprawidłowej treści regulaminów pracy, pozostałe naruszenia przepisów w tym zakresie dotyczyły z reguły jednostkowych przypadków nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, co nie skutkowało rażącymi naruszeniami praw osób wykonujących pracę.

Analizując uchybienia odnotowane podczas kontroli w odniesieniu do liczby zakładów pracy, w których wystąpiły – najczęściej stwierdzanymi (oprócz tych, dotyczących zagadnień związanych z regulaminami: pracy i wynagradzania) – były przypadki nieudzielenia pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, co wykazano w trzech skontrolowanych zakładach pracy.

Najistotniejszym naruszeniem są odnotowane podczas kontroli przypadki niezapewnienia pracownikom odpoczynków dobowych, a zwłaszcza tych będących wynikiem wykonywania pracy w podmiocie leczniczym na podstawie dwóch równoległych stosunków prawnych zawartych odpowiednio: z podmiotem leczniczym oraz z podmiotem zewnętrznym.

Analiza porównawcza charakterystyki i przyczyn nieprawidłowości w rozbiciu na podmioty publiczne i niepubliczne pokrywa się w roku sprawozdawczym z analizą w rozbiciu na podmioty lecznicze całodobowe i ambulatoryjne. W 2021 r. skontrolowane podmioty całodobowe należały do grupy podmiotów publicznoprawnych, zaś zakłady ambulatoryjne prowadzone były przez przedsiębiorców prywatnych.

Większa liczba nieprawidłowości (19 uchybień) odnotowana została w dwóch podmiotach publicznych (całodobowych) przy 9 uchybieniach wykazanych po kontrolach w podmiotach prywatnych (ambulatoryjnych). Powyższą zależność należałoby tłumaczyć zdecydowanie większą liczbą pracowników zatrudnionych w zakładach publicznych. Również zakłady publiczne (całodobowe) były miejscem popełnienia naruszeń o większym stopniu doniosłości (nieprawidłowości w zakresie regulaminów pracy i wynagrodzeń oraz naruszeń przepisów o minimalnych odpoczynkach). Przyczyn występowania tych ostatnich, należy doszukiwać się w szeroko rozumianej kondycji służby zdrowia. Podmioty lecznicze, zwłaszcza duże, zatrudniają pracowników na minimalnym poziomie zapewniającym odpowiednią realizację zadań statutowych, co w okresie pandemii wirusa SARS-CoV2, zwiększonych absencji kadry pracowniczej, zmian organizacyjnych w funkcjonowaniu szpitali, prowadziło do pomyłek w opracowywaniu dokumentacji pracowniczej, niedostosowaniem regulaminów pracy do zmieniających się realiów funkcjonowania podmiotów leczniczych, czy wreszcie nie pozwalało na prawidłowe udzielanie urlopów

wypoczynkowych. Również w kondycji służby zdrowia należy dopatrywać się przyczyn tworzenia lub akceptowania przez kierowników poszczególnych podmiotów leczniczych praktyki wykonywania pracy na rzecz jednego zakładu na podstawie dwóch lub więcej równoległych umów podpisywanych z podmiotami zewnętrznymi, obok podstawowej umowy o pracę.

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono w szerokim zakresie tematycznym. W analizowanym obszarze, we wszystkich 5 podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe oraz ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, stwierdzono łącznie 90 nieprawidłowości.

Rodzaje i liczba poszczególnych nieprawidłowości:

Rodzaj nieprawidłowości	ogółem	całodobowe stacjonarne	ambulatoryjne
Przygotowanie do pracy:			
szkolenia w zakresie bhp	6	0	6
- uchybienia dot. wstępnego szkolenia bhp pracowników (brak szkolenia wstępnego, przeprowadzanie szkoleń w okresie późniejszym, niż przed dopuszczeniem do pracy)	3	0	3
- uchybienia w zakresie dokumentacji szkoleń (niewskazanie osoby przeprowadzającej szkolenie pracownika)	1	0	1
- brak programów szkoleń	1	0	1
- niepoddanie pracowników szkoleniom w dziedzinie bhp odpowiednim do rodzaju wykonywanej pracy	1	0	1
profilaktyczne badania lekarskie	6	2	4
- brak skierowań na profilaktyczne badania lekarskie lub brak opisu stanowisk pracy w skierowaniach na badania	2	0	2
- uchybienia w zakresie wstępnych badań lekarskich (niepoddanie pracowników wstępnym badaniom lekarskim lub ich nieterminowe przeprowadzenie)	4	2	2
ryzyko zawodowe	10	5	5
- niesporządzenie oceny ryzyka zawodowego, niedokonywanie aktualizacji oceny ryzyka	5	3	2
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka wszystkich zagrożeń na stanowisku pracy (brak analizy wyposażenia stanowiska pracy, stanu technicznego sprzętu eksploatowanego przez pracownika niepełnosprawnego) pod kątem dostosowania do istniejącej dysfunkcji /pracownik niewidomy/	5	2	3
czynniki szkodliwe i uciążliwe	19	12	7
- brak spisu substancji/mieszanin niebezpiecznych lub brak aktualizacji spisu substancji/mieszanin niebezpiecznych	3	2	1
- nieopracowanie i nieprzekazanie właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy informacji o narażeniu pracowników na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	1	1	0

- niezakończenie, nieprzewodzenie lub nieaktualizowanie rejestrów: prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz pracowników zatrudnionych przy takich pracach; prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz pracowników zatrudnionych przy takich pracach	6	5	1
- niezapewnienie w pomieszczeniu pracy likwidacji zagrożenia związanego ze szkodliwym działaniem na oczy i skórę promieniowania UV, emitowanego przez lampę bakterioobójczą podłączaną do gniazda elektrycznego w godzinach pracy pracowników	1	0	1
- niezapewnienie instrukcji bezpiecznej pracy z chemicznymi substancjami i mieszaninami stosowanymi w procesach pracy	2	0	2
- nieustalenie rodzaju czynników szkodliwych, które należy objąć pomiarami	1	1	0
- brak badań i pomiarów czynników szkodliwych (gazów anestetycznych, oddziaływania pól elektromagnetycznych)	2	2	0
- nieudostępnienie pracownikom wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych	1	1	0
- nieoznakowanie miejsc przechowywania: produktów chemicznych, odpadów medycznych niebezpiecznych	2	0	2
środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	5	2	3
- niewidencjonowanie dostarczonych pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego	1	0	1
- niedostarczenie pracownikom odzieży i obuwia roboczego	2	2	0
- nieustalenie na piśmie rodzaju środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego	1	0	1
- niewypłacenie pracownikom ekwiwalentu za używanie własnego obuwia jako roboczego	1	0	1
Nadzór i kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy:	10	6	4
- uchybienia dot. działania służby bhp (niepowierzenie uprawnionej osobie wykonywanie zadań służby bhp, nierealizowanie nałożonych na służbę bhp zadań)	5	2	3
- uchybienia dot. komisji bhp (nieodbywanie co najmniej raz w kwartale posiedzeń, nierealizowanie zadań określonych w Kodeksie pracy i nieprawidłowy skład komisji)	2	2	0
- brak konsultacji z przedstawicielem pracowników w zakresie działań związanych z bhp	3	2	1
Magazynowanie, składowanie, transport ręczny w kontekście obciążenie układu mięśniowo szkieletowego:	4	3	1
- uchybienia w zakresie przechowywania substancji/mieszanin chemicznych w opakowaniach zastępczych i oznakowania tych opakowań	3	2	1

- brak instrukcji określającej warunki składowania substancji niebezpiecznych, mieszanin niebezpiecznych, substancji stwarzających zagrożenie lub mieszanin stwarzających zagrożenie	1	1	0
Wypadki przy pracy, wypadki związane ze zranieniami, zakłuciami	7	5	2
- uchybienia dot. postępowania powypadkowego: nieustalenie wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku oraz wniosków profilaktycznych, zatwierdzanie protokołu powypadkowego w terminie przekraczającym 5 dni od dnia jego sporządzenia	2	2	0
- niedopełnienie obowiązku niezwłocznego zgłaszania wypadków	1	1	0
- brak realizacji wskazanych przez zespół powypadkowy wniosków profilaktycznych	1	1	0
- niesporządzenie dokumentacji z wypadków związanych ze zranieniami ostrymi narzędziami medycznymi	3	1	2
Inne nieprawidłowości dot. maszyn, urządzeń, instalacji	6	3	3
- nieprawidłowości dot. eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych, brak aktualnych pomiarów skuteczności zastosowanych zabezpieczeń, bieżących przeglądów serwisowych urządzeń medycznych	4	1	3
- nieprawidłowości w zakresie eksploatacji maszyn i urządzeń (brak osłon, brak kontroli stanu technicznego zastosowanej osłony)	2	2	0
Uchybienia dot. pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, elementów wyposażenia	16	12	4
- niezapewnienie bezpiecznych przejść, dojść, niewłaściwy stan techniczny podłóg i posadzek	4	4	0
- niewłaściwy stan nawierzchni ścian, sufitu	2	1	1
- niezapewnienie właściwego oświetlenia, wentylacji mechanicznej	4	2	2
- zły stan techniczny elementów wyposażenia pomieszczeń i stanowisk pracy, niepełne lub niewłaściwe wyposażenie	2	2	0
- brak ładunku i porządku (pomieszczenia higieniczno-sanitarne)	2	2	0
- nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych (różnice poziomów podłogi, progów)	1	0	1
- uchybienia dot. szatni (brak szatni, niezapewnienie wymaganej powierzchni, brak szaf ubraniowych)	1	1	0
Liczba uchybień ogółem:	90	51	39

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali 5 nakazów zawierających ogółem 66 decyzji, w tym 20 decyzji ustnych, 3 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz skierowano do pracodawców 24 wnioski w 5 wystąpieniach, w tym:

- w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne – wydano ogółem 12 wniosków (których wykonanie potwierdzono) oraz 39 decyzji, w tym 12 ustnych (potwierdzono wykonanie 38 decyzji; odnośnie decyzji

dot. sporządzenia dokumentacji powypadkowej w odniesieniu do zaistniałych w zakładzie w latach 2018-2020 – 24 zdarzeń wypadkowych zranienia ostrym narzędziem, pracodawca wystąpił o prolongatę terminu realizacji decyzji).

- w ambulatoryjnych podmiotach leczniczych – wydano 12 wniosków (nie potwierdzono wykonania 1 wniosku) oraz 27 decyzji, w tym 8 ustnych (nie potwierdzono wykonania 4 decyzji, przy czym termin wykonania 3 decyzji wyznaczono na rok 2022).

Analiza dokumentacji pokontrolnej wskazuje, że w zakresie zagadnień omawianych w niniejszym sprawozdaniu nie wystąpiły rażące naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a wykryte w trakcie kontroli naruszenia mają charakter powtarzalny. Wykonując zadania na stanowisku pracy pracownik podlega narażeniu zawodowemu na wiele czynników związanych z wykonywaniem pracy, dlatego monitorowanie aspektów pracy w celu określenia związanych z nią zagrożeń, zastosowanie środków profilaktycznych adekwatnych do poziomu ryzyka oraz zwiększenie świadomości pracowników w zakresie istniejących zagrożeń w sposób znaczący przyczynić się może do podniesienia poziomu bezpieczeństwa w zakładzie.

Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole placówek oświatowych miały na celu ocenę stanu przestrzegania przepisów Karty Nauczyciela i ogólnie przepisów prawa pracy.

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w jednej niepublicznej i czterech publicznych placówkach oświatowych, obejmując nimi następujące formy opieki i nauczania:

1. liczba przeprowadzonych kontroli – 5
2. liczba zatrudnionych pracowników – 338, w tym liczba kobiet 293
3. rodzaj kontrolowanych podmiotów:
 - szkoła podstawowa – 1 kontrola
 - zespół, w którym była szkoła podstawowa i przedszkole – 4 kontrole.

Wg struktury wielkości zatrudnienia kontrolą objęto:

- 1 placówkę o zatrudnieniu do 19 osób,
- 2 placówki o zatrudnieniu od 20 do 49 osób,
- 2 placówki o zatrudnieniu od 50 do 249 osób.

Wg struktury awansu zawodowego nauczycieli (tam, gdzie pozwalały na to dane):

- nauczyciele dyplomowani stanowili około 60%,
- nauczyciele mianowani stanowili około 25%,
- nauczyciele kontraktowi stanowili około 12%,
- nauczyciele stażyści stanowili około 3%.

Wg poziomu uzwiązkowienia podmiotów objętych kontrolą:

- w 3 podmiotach funkcjonują co najmniej dwie organizacje związkowe,
- w 1 podmiocie funkcjonuje jedna organizacja związkowa,
- w 1 podmiocie (szkoła niepubliczna) nie funkcjonuje żadna organizacja związkowa.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie poszczególnych zagadnień objętych kontrolą:

a) nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę z nauczycielami

Nieprawidłowości dotyczące zawierania umów okresowych z naruszeniem dyspozycji art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela stwierdzono w trzech kontrolowanych placówkach. Dotyczyły one w szczególności zawierania kolejnych umów na czas określony obejmujący rok szkolny, pomimo braku okoliczności to uzasadniających.

b) nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę na czas określony

Nieprawidłowości dotyczące zawierania umów okresowych z naruszeniem dyspozycji art. 10 Karty Nauczyciela stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek. Dotyczyły one

w szczególności zawierania umów na czas określony obejmujący jedynie okres zajęć szkolnych, tj. od 01.09. do 30.06., a nie jak przepis wskazuje, na okres całego roku szkolnego.

c) nieprawidłowości przy powierzaniu innej pracy zarobkowej w formie umów cywilnoprawnych

Nieprawidłowości dotyczące zawierania z nauczycielami umów cywilnoprawnych w placówce niepublicznej na prawach szkoły publicznej z naruszeniem dyspozycji art. 10a Karty Nauczyciela, stwierdzono w jednej z kontrolowanych szkół.

d) nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli

Nieprawidłowości przy funkcjonowaniu dodatku motywacyjnego wystąpiły w dwóch placówkach; nieprawidłowości przy naliczaniu wynagrodzenia za pracę wystąpiły w jednej placówce.

e) nieprawidłowości w zakresie naliczania odpisów i funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Nieprawidłowości dotyczące ustalania wysokości należnego odpisu wystąpiły w jednej z kontrolowanych placówek; nieprawidłowości dotyczące funkcjonowania i dystrybucji świadczeń funduszu stwierdzono w trzech placówkach; nieprawidłowości dotyczące braku respektowania uprawnień związków zawodowych przy uzgadnianiu postanowień regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uzgadnianiu planów rzeczowo-finansowych oraz wyłączenie organizacji z udziału w procedurze przyznawania pracownikom świadczeń bądź usług stwierdzono w 2 placówkach.

f) inne nieprawidłowości

- w jednej ze szkół w umowach o pracę na czas określony uzasadniony zastępstwem nie wskazywano zastępowanego nauczyciela,
- w czterech placówkach funkcjonował regulamin pracy zawierający zapisy niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa,
- w szkole niepublicznej obowiązywał regulamin pracy i wynagradzania wewnętrznie niespójny i sprzeczny w postanowieniach w zakresie godzin nadliczbowych i ponadwymiarowych, co powodowało o tyle większe zamieszanie, że nie stosowane były tam przepisy Karty Nauczyciela.

W kontrolowanych placówkach nie wystąpiły nieprawidłowości przy rozwiązywaniu stosunku pracy z nauczycielami, ograniczeniu wymiaru zatrudnienia na podstawie mianowania, a także nie wystąpiły uchybienia przy uśrednianiu pensum i udzielaniu urlopów na poratowanie zdrowia.

Podejmując próbę porównania skali i rodzaju naruszeń przepisów prawa pracy należy podkreślić, iż charakter stwierdzonych nieprawidłowości w placówkach publicznych i niepublicznych jest zupełnie odmienny. Niewątpliwie determinują to już same założenia prawa oświatowego oraz fakt, iż w znacznej mierze to sama szkoła niepubliczna lub organ prowadzący/założycielski decyduje o zakresie stosowania wobec pracowników części z tych przepisów. To sam organ prowadzący decyduje o warunkach pracy i płacy – ile godzin, za jakie wynagrodzenie i w jakim porządku prawnym nauczyciel będzie pracował. Ponadto, przez wyłączenie stosowania w zakresie nawiązywania i ustania zatrudnienia przepisów Karty Nauczyciela, w kontrolowanej placówce niepublicznej nie występowały nieprawidłowości związane z: umowami okresowymi dla nauczycieli w stopniu kontraktowy, zatrudnieniem na podstawie mianowania, czy stanem nieczynnym. W placówkach publicznych stosunkowo dużo wniosków wystąpień dotyczyło zasad funkcjonowania zakładowego funduszu socjalnego, czyli zagadnień nieobecnych, przez sam brak funduszu, w kontrolowanej placówce niepublicznej. Dalej, przez brak uzwiązkowienia grona nauczycielskiego w szkole niepublicznej, nie występowały tam żadne nieprawidłowości choćby na polu współpracy w tworzeniu wewnątrzzakładowych źródeł prawa i respektowania przez pracodawcę uprawnień organizacji związkowej. Przez maksymalne uproszczenie w szkole niepublicznej systemu wynagradzania i zubożenie składników wynagrodzenia ograniczając je do niezbędnego minimum, tj. zasadnicze ze stawki godzinowej za ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa oraz dodatek za wychowawstwo, nie wystąpiły

pojawiające się w placówkach samorządowych nieprawidłowości w zakresie dodatku motywacyjnego, stażowego i innych składników zmiennych (nagrody, za warunki, za niepełnosprawności sprzężone wychowanków). Istotną różnicą jest sprawa zawierania umów cywilnoprawnych, czyli problematyka zupełnie obca w kontrolowanych placówkach samorządowych, a w przypadku szkoły niepublicznej źródło kolejnych nieprawidłowości.

Reasumując, zakres i przedmiot nieprawidłowości w placówkach publicznych był zupełnie odmienny od środków prawnych wydanych w szkole niepublicznej. Najbardziej rażącym w opinii inspektora było zastosowanie w szkole niepublicznej indywidualnych stawek wynagrodzenia co powodowało, iż wynagrodzenie zasadnicze części nauczycieli ze stopniem awansu kontraktowy i mianowany oraz bez przydzielonego wychowawstwa, nie zapewniało choćby wynagrodzenia w wysokości minimalnego. Dopiero podjęcie kilku godzin pracy w godzinach ponadwymiarowych i/lub doraźnych zastępstw zapewniało wynagrodzenie na poziomie minimalnego. Tego typu uchybienia w szkołach publicznych z przyczyn oczywistych nie występowały. Trudno wręcz sobie wyobrazić sytuację, w której nauczyciele samorządowi otrzymują niższą stawkę wynagrodzenia niż z rozporządzenia i nie mają zapewnionego wynagrodzenia w wysokości minimalnego obowiązującego w danym roku.

Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa wydaje się, iż niezmiennie pozostaje brak wystarczającej wiedzy wśród dyrektorów i kadry zarządzającej organów prowadzących, co do specyfiki i odmienności prawa pracy nauczycieli. Dodatkowo, problemem skutkującym naruszeniami prawa jest również brak wnikliwego śledzenia przez osoby odpowiedzialne, zarówno w placówkach oświatowych jak i organie prowadzącym, zmian w obowiązujących przepisach prawa pracy.

Kolejną sprawą, która poniekąd przekłada się na niezadowolający stan przestrzegania przepisów jest wyprowadzenie z wielu placówek oświatowych i tym samym ze struktur pracodawcy – obsługi księgowej. Dyrektorzy przez to faktycznie utracili część swych uprawnień zarządczych, bowiem nie posiadając wydzielonego budżetu nie mają możliwości samodzielnego dysponowania finansami – jednocześnie pozostają ciągle za nie odpowiedzialnymi. Kolejnym problemem rodzącym nieprawidłowości jest całkowite uzależnienie budżetu placówek oświatowych od organów prowadzących oraz brak możliwości swobodnego zarządzania środkami finansowymi przeznaczonymi z subwencji na oświatę. Dyrektorzy szukając oszczędności sami decydują się na zatrudnianie nauczycieli na kolejne umowy okresowe lub nawet do 30.06., gdyż w przypadku konieczności rozstania się z pracownikiem nie rodzi to dla szkoły dodatkowych kosztów w postaci, np. odprawy, lub pomaga choćby częściowo te koszty zmniejszyć, poprzez wypłacanie ekwiwalentu za urlop, zamiast wynagrodzenia urlopowego za okres ferii letnich. Szukanie oszczędności posunęło się już do tego stopnia, że dyrektorzy niekiedy przyznają dodatki motywacyjne w wysokości np. 1%-3%, co pozbawione jest jakiegokolwiek waloru motywacyjnego, a jedynie może budzić frustrację nauczycieli.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, skierowano pod adresem pracodawców 4 wystąpienia.

Na dzień 14 stycznia 2021 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie otrzymał od adresatów środków prawnych informacje o wykonaniu 8 wniosków z 2 wystąpień. Spośród 5 przeprowadzonych kontroli, trzy z nich zakończono już w grudniu i na dzień sprawozdania nie wpłynęły informacje o sposobie realizacji wydanych wniosków wystąpienia.

Przykłady wniosków wystąpienia, odnośnie których Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie uzyskał potwierdzenie ich realizacji:

- nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę z nauczycielami – nauczycielce potwierdzono zawartą umowy o pracę na czas nieokreślony (1 wniosek),
- nieprawidłowości przy powierzaniu nauczycielom innej pracy zarobkowej w formie umów cywilnoprawnych – czterem nauczycielom i jednemu pracownikowi niepedagogicznemu

potwierdzono na piśmie fakt nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę (2 wnioski),

- nieprawidłowości związane z niezapewnieniem pracownikom wynagrodzenia za pracę w wysokości co najmniej minimalnego – sześciu nauczycielom naliczono i wypłacono wyrównanie w łącznej kwocie 3 042,23 zł i zmieniono warunki wynagradzania w taki sposób, aby dodatek wyrównawczy już nie był stałym składnikiem do wynagrodzenia (2 wnioski),
- nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania i dystrybucji świadczeń z funduszu socjalnego – 46 pracownikom zapewniono możliwość korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego, według zasad zgodnych z prawem (2 wnioski).

W związku ze stwierdzeniem naruszenia obowiązujących przepisów prawa, w jednej placówce inspektor pracy wyciągnął konsekwencje w postaci dwóch ostrzeżeń, tj. dla dyrektora ds. nadzoru pedagogicznego i dyrektora ds. finansowych.

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 30 porad z zakresu prawa pracy. Dodatkowo, w roku sprawozdawczym dwie placówki oświatowe objęto programem prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”.

Charakterystyczne dla kontroli przeprowadzonych w okresie jesiennym było dodatkowo realizowanie tematu i udzielanie porad dotyczących podejmowanych przez pracodawcę działań w celu zapewnienia osobom pracującym i uczniom odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii.

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w 2021 r. kontrole w publicznych placówkach oświatowych nie wykazały znacznych nieprawidłowości w obszarach związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Analizując zakres i charakter nieprawidłowości – nie stwierdzono ich zintensyfikowania. Co prawda stwierdzono nieprawidłowości dotyczące obowiązku nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami na czas nieokreślony, problemy na polu zarządzania funduszem socjalnym i związane z niewypłacaniem dodatku motywacyjnego, ale ich skala nie odbiega od średniej zaobserwowanej na przestrzeni poprzednich lat. Na ich tle odróżnia się na niekorzyść kontrola przeprowadzona w placówce niepublicznej, prowadzonej przez stowarzyszenie obywatelskie. Zaskoczeniem dla kontrolującego inspektora było stwierdzenie, iż nauczyciele zarabiają tam mniej niż pracownicy obsługi, i mniej niż wynosi wynagrodzenie minimalne. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż rażące uchybienia występujące w szkole niepublicznej traktować należy jako negatywny i odosobniony przypadek, a nie typowy lub reprezentatywny dla takich placówek. Niewątpliwie na ocenę ogólnego stanu przestrzegania przepisów prawa wpływa okres epidemii (zdalnego nauczania), przez który przeprowadzono mniej kontroli.

Satysfakcjonujące jest to, iż w żadnej z przeprowadzonych kontroli w placówkach publicznych – nie stwierdzono przypadku powierzania nauczycielom innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie. Odnośnie zaokrąglania i uśredniania pensum oraz udzielania urlopów dla poratowania zdrowia – w żadnym z powyższych zagadnień nie stwierdzono nieprawidłowości. Wnioskować z tego można, iż wprowadzone w ostatnich latach przez ustawodawcę zmiany zostały przez środowisko nauczycielskie przyjęte. Na przykładzie przeprowadzonych kontroli można wręcz odnieść wrażenie, że instytucja uśredniania pensum nauczycielskiego jest niekiedy wręcz nadużywana. Są już bowiem szkoły, w których nie ma odrębnego stanowiska bibliotekarza i wychowawcy świetlicy, bowiem ich godziny rozdysponowano pomiędzy nauczycieli jęz. polskiego (biblioteka) i pozostałych nauczycieli związanych ze szkołą pełnym etatem (świetlica), uśredniając pensum.

Inaczej ma się niestety sprawa z urlopami uzupełniającymi. Katalog przyczyn uzasadniających przesunięcie urlopu zgodnie z art. 66a Karty Nauczyciela nie daje wprost odpowiedzi, w jaki sposób rozliczyć niewykorzystany urlop byłemu dyrektorowi powracającemu na stanowisko nauczyciela. Ponadto, w trakcie udzielania podczas kontroli porad prawnych, kilkakrotnie sygnalizowany był problem braku faktycznej możliwości wykorzystania w okresie ferii letnich urlopu przez nauczycieli zaangażowanych w przeprowadzane egzaminy 8-klasisty. Podnoszono, iż urlop rozpocząć mogli dopiero z początkiem sierpnia. Powyższe niewątpliwie wymaga, jeśli nie zmian legislacyjnych, to choćby jasnego stanowiska interpretacyjnego.

Niepokojącym wydaje się znaczna ilość nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dotycząca dystrybucji środków, albo wprost zamieszczonych w regulaminie zapisów, które jawnie stały w sprzeczności z ustawą. Jest to o tyle zastanawiające, że aktywność organizacji związkowych na polu socjalnym (zarówno w wymiarze wpływania na treść regulaminów, jaki i samej dystrybucji środków) wydawałoby się, iż jest najbardziej widoczną i dzięki regulacjom ustawy o związkach zawodowych nieskrępowaną działalnością. Obraz wyłaniający się z przeprowadzonych kontroli jakby temu przeczy.

Jak już wspomniano, dużą rolę odgrywają organy prowadzące, które wpływają zarówno na strukturę zatrudnienia (niekiedy wprost decydując o zatrudnieniu i o rodzaju umowy), jak i na kształt budżetu danej placówki. Placówki oświatowe w Lublinie (już bez mała wszystkie), podobnie jak spoza Lublina, nie posiadają własnej księgowości z wyodrębnionym budżetem i tym samym dyrektor sprowadzony został do roli jedynie zarządzającego sprawami edukacyjnymi i sprawującego nadzór pedagogiczny.

Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

Pandemia wywołwana przez koronawirusa SARS-CoV-2 wymusiła wprowadzenie szeregu rozwiązań prawnych i technicznych w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa oraz łagodzenia jego skutków.

2 marca 2020 r. Sejm przyjął rządowy projekt specjalnej ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Powyższa ustawa wprowadziła do systemu prawnego szereg regulacji prawnych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym w szczególności zagadnień związanych z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika lub objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, jak też elastycznych zasad ustalania pracownikom czasu pracy, porozumień o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, a także zmodyfikowano zasady udzielania urlopów, jak i wypłacania pracownikom odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

W 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie przeprowadzonych zostało 789 kontroli w 781 podmiotach w zakresie „Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 39 259 osób, w tym 35 636 w ramach stosunku pracy.

Z pomocy rekompensującej negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z COVID-19 skorzystało 563 kontrolowanych podmiotów, w tym:

- 53 podmioty skorzystały z dofinansowania wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19,

- 54 podmioty skorzystały z dofinansowania wynagrodzeń pracowników nieobjętych przestojem lub przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19 lub obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19,
 - 132 podmioty skorzystały z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 u przedsiębiorców,
 - 36 podmiotów skorzystało z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 w organizacjach pozarządowych lub podmiotach, o których mowa w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,
 - 6 podmiotów skorzystało z dodatkowego dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych,
 - 408 podmiotów skorzystało ze zwolnienia z obowiązku opłacenia nieopłaconych składek.
1. W 2021 r. inspektorzy pracy analizowali 37 porozumień pomiędzy pracodawcami a organizacjami związkowymi/przedstawicielami pracowników w zakresie zmiany warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru pracy. W ramach działań kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości przy:
 - zawarciu porozumienia z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników – w 2 przypadkach,
 - zawarciu porozumienia o określonej treści – w 2 przypadkach,
 - przekazywaniu treści kopii porozumienia do właściwego okręgowego inspektora pracy – w 5 przypadkach.
 2. W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali 4 przypadki zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy oraz porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia. W ramach działań kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:
 - przekazania w terminie kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy – w 1 przypadku.
 3. Odnośnie innych zagadnień wynikających z przepisów Tarcz Antykryzysowych inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie:
 - ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu pracy – uległo obniżeniu do nie mniej niż 8 godzin – 1 przypadek na 314 badanych,
 - świadczenia pracy zdalnej podczas kwarantanny – 1 przypadek na 324 badanych,
 - udzielenia urlopu zaległego przez pracodawcę w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w zakresie niewykorzystanego przez pracownika urlopu w poprzednich latach i w wymiarze do 30 dni urlopu – 4 przypadki na 358 badanych,
 - utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem, w tym:
 - a) zakazu wypowiedzania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika – 7 przypadków na 984 badanych,
 - b) utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres, na który zostało przyznane dofinansowanie – 17 przypadków na 7 220 badanych.

Do najczęstszych naruszeń prawa w trakcie realizacji przez pracodawców przepisów Tarcz Antykryzysowych dochodziło w zakresie przekazywania treści kopii porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi/przedstawicielami do właściwego okręgowego inspektora pracy oraz utrzymywania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres, na który zostało przyznane dofinansowanie. Wydaje się, iż przyczyną takiego stanu

rzeczy była nieznajomość przepisów prawa oraz bardzo duża szczegółowość wprowadzonych uregulowań. Częstokroć pracodawcy mieli niewiele czasu na zapoznanie się z nowymi regulacjami w zakresie przepisów Tarcz Antykryzysowych, co mogło spowodować błędy w ich interpretacji.

Należy zauważyć, iż w żadnym z kontrolowanych podmiotów, w których przeprowadzono kontrole tematu „Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy” nie stwierdzono naruszeń związanych z nim przepisów prawa pracy, uzasadniających zastosowanie sankcji w postaci mandatu karnego, skierowania wniosku o ukaranie do sądu, czy zastosowaniem środka oddziaływania wychowawczego.

Pandemia choroby COVID-19 wywołanej przez koronawirusa SARS-CoV-2 naruszyła ugruntowany dotychczas model organizacji pracy i wymusiła na pracodawcach radykalne i daleko idące zmiany w jego zakresie. Rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2 miało wpływ na spowolnienie gospodarki i bardzo negatywnie wpłynęło na kondycję finansową wielu podmiotów gospodarczych. Wprowadzone przez Sejm przepisy ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych miały za zadanie zniwelować negatywne ekonomiczne skutki pandemii. Oprócz rozwiązań przewidzianych powyższą ustawą, przygotowano tarcze finansowe „Polski Fundusz Rozwoju”, z których pracodawcy otrzymali wsparcie w postaci subwencji finansowych w związku z czasowym ograniczeniem lub zamknięciem działalności ze względu na COVID-19.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2021 r. pozwala stwierdzić, że pracodawcy dobrze poradzili sobie z realizacją przepisów wprowadzonych ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Mimo, iż tempo zmian legislacyjnych tejże ustawy było wyjątkowo szybkie, pracodawcy dostosowywali się do powyższych zmian w sposób zabezpieczający interesy zarówno ich samych, jak i pracobiorców.

2.3. Legalność zatrudnienia

Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili **1 331** kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich w **1 290** podmiotach, które łącznie powierzały pracę 38 291 osobom, w tym 31 696 pracownikom i 6 015 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2021 r. kontrolą – pod kątem legalności zatrudnienia – objęto 8 048 osób, natomiast w 2019 r. podczas kontroli analizowano zatrudnienie 9 730 osób w trakcie 1 464 kontroli (w aspekcie porównawczym wskazano dane dotyczące 2019 r., z uwagi na fakt, iż w 2020 r. przez prawie 5 miesięcy inspektorzy nie wykonywali czynności kontrolnych w normalnym trybie i przeprowadzono tylko 846 kontroli, obejmując nimi 5 800 osób i ujawniając 203 osoby, które świadczyły pracę nielegalnie).

W 2021 r. ujawniono 428 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 5,3% ogólnej liczby osób objętych badaniem (8 048) i uwzględnionych w niniejszym sprawozdaniu.

Z danych uzyskanych w poprzednich latach wynika, iż w 2019 r. ujawniono 413 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowiło 4,2% ogólnej liczby osób objętych badaniem (9 730), natomiast w 2018 r. przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie jej wykonywania stwierdzono 350, co z kolei stanowiło 3,8% ogólnej liczby badanych osób. Tym samym skala nielegalnego zatrudnienia wzrosła w porównaniu z 2019 r. o 1,1%, i była o 2%

większa w porównaniu z 2020 r., ale jak wyżej wskazano, przeprowadzono wtedy dużo mniej kontroli legalności zatrudnienia.

Analizując poszczególne lata, począwszy od 2016 r., można stwierdzić, iż skala nielegalnego zatrudnienia na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie mieści się w przedziale od 2% do 5,3%.

W 2021 r., podobnie jak w latach ubiegłych, większość kontroli zrealizowano w firmach małych, powierzających pracę niewielkiej liczbie osób – do 9 osób lub średnich – do 50 zatrudnionych. W podmiotach zaliczonych do tych kategorii przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia. Kontrole legalności zatrudnienia w dużych podmiotach, tj. zatrudniających powyżej 50 pracowników lub powierzających inną pracę zarobkową tak dużej liczbie osób należały do rzadkości. Sporadycznie kontrolowane były podmioty zatrudniające powyżej 250 osób. W podmiotach dużych głównym badaniem zagadnieniem, z perspektywy zgromadzonych doświadczeń, była terminowość opłacania składek na Fundusz Pracy.

W sektorze publicznym ujawniono jedynie 12 osób świadczących pracę nielegalnie, co stanowi 2,5% liczby osób objętych kontrolą (478 osoby) i dotyczyło to nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Wyniki te wskazują, iż planowanie kontroli legalności zatrudnienia w sektorze publicznym wydaje się niecelowe. Wyniki na poziomie o ponad 1/4 niższym ujawniono w roku ubiegłym (0,65%), w latach wcześniejszych – poniżej 1%. Natomiast w sektorze prywatnym dane przedstawiają się nieco inaczej – liczba osób świadczących pracę nielegalnie wynosi 416, co daje 5,5% ogólnej liczby osób objętych badaniem tematu (7 577).

Uwzględniając wielkość podmiotów kontrolowanych, uzyskamy dalsze wskazówki ukazujące rozkład nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnego powierzania pracy:

- w zakładach małych (do 9 osób) ujawniono 219 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 6,5% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (3 380),
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – 176 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 4,5% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (3 885),
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – 32 osoby pracujące nielegalnie, co stanowi 4,6% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (689),
- w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób – 1 przypadek nielegalnego zatrudnienia, co stanowi 0,78% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (127).

W 2021 r., podobnie jak w 2020 r., na pierwszym miejscu pod względem skali nielegalnego zatrudnienia znalazły się usługi administrowania, gdzie ujawniono 33 osoby nielegalnie zatrudnione (333 zbadanych), co stanowi **10%** (brak umowy i niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego).

Na drugim miejscu jest branża transport i magazynowanie z **7,8%** – 22 osób nielegalnie zatrudnionych spośród 279 zbadanych (w 2017 r., 2018 r. i 2019 r. branża ta zajmowała pierwsze miejsce pod względem liczby ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia).

Trzecie miejsce zajęła pozostała działalność usługowa z **7,1%** odsetkiem nielegalnie zatrudnionych (24 osoby spośród 334 zbadanych).

Dopiero na czwartym miejscu znalazło się budownictwo z **6,1%** osób nielegalnie zatrudnionych (74 z 1 214 osób objętych kontrolą). Kolejne miejsce zajął dział gospodarki rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo z **5,8%** odsetkiem nielegalnie zatrudnionych (13 osób spośród 222 zbadanych), przy czym 50% ujawnionych przypadków dotyczyło braku lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę.

Stan epidemii i ograniczenie działalności podmiotów działających w branży zakwaterowanie i usługi gastronomiczne mógł spowodować, iż w tej branży stwierdzono **3%** osób nielegalnie zatrudnionych (20 z 653 osób objętych kontrolą).

Skala ujawnionych w dziale rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo przypadków nielegalnego zatrudnienia (w odróżnieniu do lat minionych, począwszy od 2016 r.) może wynikać z objęcia tej branży kontrolami wynikającymi z zadań określonych w Programie Działania PIP w poszczególnych latach.

W działach takich, jak handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe stwierdzono około 4% osób nielegalnie zatrudnionych do ogólnej liczby poddanych kontroli w tych branżach. W pozostałych działach procent osób nielegalnie wykonujących pracę do ogólnej liczby zbadanych wynosił około 0-2%.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2021 r. stwierdzić należy, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania innej pracy zarobkowej są:

- nieterminowe zgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego pracowników lub osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej,
- brak potwierdzenia na piśmie umów o pracę,
- nieopłacenie składek na Fundusz Pracy,
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy,
- zgłaszanie do ZUS niezgodnych ze stanem faktycznym danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,
- niepowiadomienie przez bezrobotnego urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

W 2021 r. nie stwierdzono przypadków:

- naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego.
- nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie kierowali powiadomień do prokuratury w związku z realizowanymi kontrolami dotyczącymi legalności zatrudnienia obywateli polskich.

W 2021 r. odnotowano występowanie nieprawidłowości w odniesieniu do wszystkich zagadnień badanych również w latach ubiegłych. Również przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w większości pokrywają się z określonymi w latach poprzednich.

Podstawową, i w znaczącej większości wyłączną przyczyną występowania zjawisk niepożądanych, a w niektórych przypadkach urastających do miana patologii, od dłuższego już czasu, są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych, tj. ich trudna sytuacja finansowa. Podobnego zdania są osoby kontrolowane. Różnimy się natomiast, co do niektórych powodów występowania tego zjawiska w konkretnych przypadkach.

Uwzględniając ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną w kraju oraz w naszym regionie, gdzie praktycznie nie ma wielkich zakładów pracy, a pracodawcami są głównie urzędy, szkoły itp. podmioty, dostrzec można także wiele niedostatków w prowadzeniu firm przez przedsiębiorców. Mają one nie mniejszy wpływ niż tzw. „kryzys” na możliwości finansowania podejmowanych przez nich przedsięwzięć. Na sytuację ekonomiczną między innymi wpływają:

- niedostateczne kwalifikacje, o czym zapominają lub nie przyznają się przedsiębiorcy. Wielu z nich rozpoczynając działalność gospodarczą nie posiada jakichkolwiek kwalifikacji do jej wykonywania. Większość uczy się tego „zawodu” na własnym przykładzie, w pierwszych latach prowadzenia firm, popełniając wiele błędów.
- niedostateczna znajomość prawa. Wynika ona przede wszystkim z wielości przepisów regulujących szeroko rozumianą sferę gospodarczą. Osoba rozpoczynająca działalność nie zna przepisów w stopniu pozwalającym na ich pełne wykorzystanie w praktyce.

- niedostateczne uwzględnianie dynamiki rynku. Firmy często trwają w swojej podstawowej działalności pomimo, że staje się ona nieopłacalna, nawet wtedy, gdy ten stan rzeczy utrzymuje się przez dłuższy czas.
- niewywiązywanie się ze zobowiązań wobec kontrahentów. To powszechnie znane zjawisko nie jest piętnowane przez środowiska biznesowe, a w niektórych kręgach uchodzi za przejaw sprytu gospodarczego.

Brak środków finansowych na zaspokojenie wszystkich zobowiązań podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niezależnie od powodu jego powstania, skutkuje „ucieczką” do tzw. szarej strefy, a właściwie jej części mieszczącej się w zasięgu możliwości danego podmiotu. Do niej należy zaliczyć nielegalne zatrudnienie lub powierzanie innej pracy zarobkowej oraz współistniejące z tym niezgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego, a także niezgłaszanie lub zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokości składek na Fundusz Pracy, czego udowodnienie bez udziału osób pracujących w zakładzie praktycznie jest bardzo trudne, czasami wręcz niemożliwe. Nie można również zapominać o kosztach zatrudnienia wynikających z innych przepisów, chociażby z przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp (koszty badań lekarskich, szkoleń bhp, wyposażenia w odzież i obuwie robocze itp.).

Wyżej przedstawione zjawiska występują w różnym stopniu nasilenia. W dużej mierze zależy to od sposobu prowadzenia działalności gospodarczej, znajomości zasad funkcjonowania w gospodarce wolnorynkowej, a także związanej z tym świadomości prawnej.

Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy, co może wynikać z dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca, uniemożliwia właściwe kształtowanie jakości zatrudnienia w kontekście własnych możliwości finansowych. Konsekwencją tego jest rezygnowanie z przestrzegania przepisów – tzw. szeroko rozumianej „biurokracji”, i świadome „działania na skróty”, czyli w szarej strefie. Krótkookresowe korzyści (nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne, podatki itp.) mogą w niektórych przypadkach sprawiać wrażenie dokonania właściwego wyboru. Takie podejście jest często weryfikowane w trakcie kontroli, w szczególności, gdy zostanie stwierdzone wykroczenie.

Utrzymująca się „opłacalność” podejmowania działań w „szarej strefie”, a więc zatrudnianie osób bez umów o pracę potwierdzonych na piśmie, w celu uniknięcia obciążeń wynikających z zatrudnienia pracowników, np. ponoszenia kosztów badań profilaktycznych, szkoleń bhp, zakupu odzieży i obuwia roboczego, dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, składek na ubezpieczenie społeczne, podatków itp. sprzyja działaniom niezgodnym z prawem.

Powierzanie krótkotrwałej pracy, a zwłaszcza w sprzyjających okolicznościach, np. gdy dozwolone jest zawieranie umów cywilnoprawnych bez konieczności zachowania formy pisemnej, sprzyja dopuszczaniu osób do pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę. W/w okoliczności dają podmiotom poczucie możliwości „łatwego wytłumaczenia” inspektorowi pracy dopuszczenia osoby do pracy bez umowy zawartej na piśmie, przy jednoczesnym spodziewanym poprawieniu wyniku finansowego prowadzonej działalności bez ujawnienia faktycznie ponoszonych kosztów i uzyskiwanych korzyści. W szczególności sprzyjają temu przepisy odnoszące się do umów o dzieło, które wraz ze zmianą przepisów generują obowiązek zgłoszenia do ZUS i dają możliwość „uniknięcia” opłacenia składek, a w skrajnych przypadkach kuszą nieujawnieniem powierzenia pracy w ogóle. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wprowadzony przepis o konieczności rejestrowania w ciągu 7 dni do ZUS umów o dzieło. Regulacja ta może doprowadzić do zmniejszenia ilości zawieranych umów o dzieło z uwagi na konieczność poświęcenia przez przedsiębiorców czasu na ich rejestrację, a w konsekwencji zawieranie umów i ponoszenie wszystkich z tym związanych kosztów.

Podejmowanie pracy „na czarno” – bez potwierdzenia umowy na piśmie, głównie przez mężczyzn, wynika w wielu przypadkach z chęci uniknięcia płacenia należności wobec

innych osób lub instytucji. Zjawisko to często było sygnalizowane w firmach budowlanych, w których pracujący mężczyźni nie chcieli umowy, a przedsiębiorcy wyrażali na to zgodę.

Zjawisko pracy „na czarno” w dłuższym okresie dotyka głównie osób nisko wykształconych, z trudem radzących sobie na rynku pracy, często będących pod przymusem ekonomicznym (groźba braku zaspokojenia podstawowych potrzeb wynikających z życia społecznego). Osoby te znajdują zatrudnienie głównie przy prostych pracach, np. na budowach, w handlu detalicznym, małej gastronomii, rolnictwie. Osoby lepiej przygotowane zawodowo, kształcący się lub absolwenci szkół, okres pracy „na czarno” traktują jako stan przejściowy, w niektórych przypadkach akceptowany. Mają przekonanie, że po pewnym czasie pozyskują pracę legalną u danego pracodawcy czy u innego.

Wśród w/w grupy osób znajdują się również bezrobotni, którzy świadomi korzystania z ubezpieczenia społecznego w ramach posiadanego statusu podejmują pracę nierejestrowaną, dającą doraźne przychody.

Występują również osoby, które nie są zainteresowane zatrudnieniem na podstawie umów o pracę zawieranych na piśmie lub w ogóle jakichkolwiek umów potwierdzających ich dochody. Do tej grupy podejmujących nielegalną pracę można zaliczyć osoby posiadające określony status, np. studenci, rolnicy, a także osoby będące w określonej sytuacji życiowej – np. płacący alimenty. Najłatwiej im jest funkcjonować przy pracach sezonowych – w małej gastronomii, handlu detalicznym, rolnictwie oraz budownictwie.

Od 2017 r. pojawiła się nowa grupa osób, która nie jest zainteresowana jakąkolwiek umową z uwagi na otrzymywanie z różnych instytucji wsparcia finansowego, zapomóg i programu 500+. Ta sytuacja trwa nadal, co często podnoszą przedsiębiorcy mówiący o swoich byłych pracownikach pracujących przy pracach dorywczych bez umowy i pobierających 500+. Wskazywali na ten problem przedsiębiorcy z branży budowlanej podczas szkolenia, informując, że ich pracownicy odchodzą z pracy, pobierając świadczenia i pracując dorywczo na czarno. Przez takie działania nie mają ludzi do pracy, mimo iż w branży budowlanej wynagrodzenia nie należą do najniższych.

Nie bez znaczenia jest również lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu rozwiązania wszelkich bolączek związanych z ponoszeniem kosztów powierzania pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym inną pracę zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania lub przeciwnie – w poczuciu celowego działania (celem tym jest ominięcie „krępujących” przepisów prawa pracy). Metoda ta jest stosowana najczęściej w podmiotach większych, organizacyjnie zaawansowanych, których służby pracownicze znacznie lepiej znają prawo pracy niż osoby prowadzące małe podmioty gospodarcze.

Elastyczne formy zatrudnienia z reguły są kojarzone z zastępowaniem umów o pracę umowami cywilnoprawnymi lub powierzaniem pracy z naruszaniem przepisów o czasie pracy – w szczególności w wyższych wymiarach czasu pracy niż określone w umowach, przy jednoczesnym rozliczaniu wymiarów wynikających z umów, co w konsekwencji rzutuje np. na prawidłowość naliczania i opłacania składek na Fundusz Pracy.

W ostatnim czasie nasila się zjawisko wykorzystywania agencji zatrudnienia, często przy ich czynnym udziale, do unikania obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Agencje, w szczególności o krajowym zasięgu, posiadają wyspecjalizowane służby kadrowe i poczucie nieskrępowanych możliwości manipulacji warunkami powierzania pracy, a także świadomość trudności w prowadzeniu kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wykonywaniem pracy często poza siedzibą agencji, nierzadko poza obszarem działania danego okręgowego inspektoratu pracy. Utrzymujące się w dalszym ciągu zbyt liberalne podejście do sposobu funkcjonowania tych podmiotów utwierdza je w przekonaniu, że posiadają one niemalże nieograniczone możliwości wykorzystywania okoliczności współfunkcjonowania agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika do eliminowania pracowników z podmiotów podstawowych, zastępowania ich kadrami mobilnymi, przy jednoczesnym lekceważeniu podstawowego warunku, jakim jest konieczność dbania o to, aby powierzana praca odpowiadała definicji pracy tymczasowej.

Przyczyną niepowiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej przez wielu bezrobotnych był brak umowy na piśmie, którą mogliby przedłożyć w urzędzie. Wielu z nich nie było świadomych możliwości powiadomienia urzędu bez konieczności dostarczenia umowy i z tego powodu zaniechało tej czynności.

Nie bez znaczenia dla wpływu na lokalny rynek pracy, a więc na możliwość pozyskania pracy przez osoby mieszkające na danym terenie, jest niedoceniany dotychczas udział cudzoziemców wśród osób podejmujących pracę. Ich obecność na rynku pracy w sposób znaczący wywołuje obniżenie warunków zatrudnienia poniżej standardów wytyczonych przez przepisy prawa pracy.

Bezrobotni, którzy podjęli pracę bez powiadomienia właściwego urzędu pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, w większości przypadków tłumaczyli ten stan rzeczy trudną sytuacją finansową oraz rodzinną. Niektórzy oświadczyli, że nie znali tego obowiązku. Część natomiast twierdziła, że nie poinformowała urzędu pracy, ponieważ nie otrzymała umów o pracę na piśmie, a zarejestrowanie w urzędzie pracy gwarantuje ubezpieczenie zdrowotne. Niektórzy bezrobotni wskazywali również, iż byli w urzędzie pracy, jednak pracownik PUP nie chciał przyjąć zgłoszenia od osoby bezrobotnej bez dokumentu potwierdzającego zatrudnienie.

W 2021 r. nie były podejmowane działania o charakterze prewencyjnym dedykowane zagadnieniom z obszaru legalności zatrudnienia obywateli polskich.

W 2021 r., podobnie jak w roku poprzednim, z uwagi na specyficzną sytuację wywołaną stanem epidemii, nie były przeprowadzane kontrole, jak to miało miejsce w poprzednich latach, wspólnie z innymi instytucjami, a także nie organizowano spotkań z przedstawicielami innych urzędów oraz prelekcji dotyczących popularyzacji prawa pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Współpraca z instytucjami działającymi w obszarze lokalnego rynku pracy (starostowie, powiatowe urzędy pracy, ZUS) przejawiała się w 2021 r. przede wszystkim w informowaniu ich o stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach oraz podejmowaniu kontroli na podstawie informacji przekazanych przez ZUS czy urząd pracy:

- do właściwych starostów i powiatowych urzędów pracy skierowano 3 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz przeprowadzono na wniosek PUP 2 kontrole,
- do ZUS skierowano 25 pism o nieprawidłowościach (niezgłaszanie osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy) oraz przeprowadzono na wniosek ZUS 6 kontroli.

Ponadto do powiatowych urzędów pracy kierowano zapytania o osoby bezrobotne.

W wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 2021 r. inspektorzy pracy skierowali do administracji skarbowej 9 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach. Ponadto na wniosek administracji skarbowej przeprowadzono 6 kontroli.

Z naszego punktu widzenia współpraca układa się dobrze, ale nie ze wszystkimi instytucjami. Współpraca ze starostami i powiatowymi urzędami pracy utrzymywana jest na poziomie, który można określić jako więcej niż dobry. Sprzyja temu zbieżność działań prowadzonych w zakresie szeroko rozumianego rynku pracy. Starostowie oraz powiatowe urzędy pracy, z którymi na bieżąco staramy się współdziałać, są żywo zainteresowani współpracą w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia lub powierzania innej pracy zarobkowej z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wykazują duże zainteresowanie naszymi propozycjami i czynnie włączają się do ich realizacji.

Odnosząc się do współpracy z ZUS, należy stwierdzić, że kontakty z tym organem w zakresie kontroli legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej sprowadzały się głównie do wzajemnego informowania się o zaobserwowanych nieprawidłowościach i działaniach podejmowanych w wyniku tych powiadomień.

W 2021 r. administracja skarbową, podobnie jak w latach ubiegłych, głównie przekazywała do OIP w Lublinie anonimowe pisma osób zgłaszających do niej przypadki pracy „na czarno”. Sygnały te, o ile znajdowały się w nich wątki dotyczące legalności zatrudnienia i dawały szansę przeprowadzenia skutecznej kontroli, były uwzględniane przy planowaniu kontroli.

Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2021 r. zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie weryfikowali podczas **243** kontroli przeprowadzonych w **230** podmiotach.

W roku sprawozdawczym kontrolą objęto 1 043 obcokrajowców, tj. 29,5% ogólnej liczby cudzoziemców świadczących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów. Wśród nich 408 osób (39%) uzyskało prawo do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 105 (10,0%) na podstawie zezwoleń na pracę sezonową.

Najczęściej pracę na terenie województwa lubelskiego podejmowali:

- obywatele Ukrainy – 815 osób,
- Białorusi – 150 osób oraz
- Gruzji – 18 osób.

Pojedyncze przypadki dotyczą pozostałych narodowości:

- Bangladesz – 8 osób,
- Rosja – 7 osób,
- Mołdowa – 6 osób,
- Iran – 5 osób,
- Armenia, Indie – po 4 osoby,
- Belgia, Chiny, Egipt, Francja, Okupowane Terytorium Palestyny, Uzbekistan, Wietnam, Włochy – po 2 osoby,
- Brazylia, Bułgaria, Hiszpania, Kirgistan, Litwa, Maroko, Pakistan, USA, Tajlandia, Zimbabwe – po 1 osobie,

W ramach podjętych w 2021 r. działań inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie ujawnili **123** przypadki nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (45 przypadków w 2020 r., w którym kontroli w tym obszarze przeprowadzono 145), w tym 37 przypadków dotyczyło obcokrajowców posiadających prawo do pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Odnosząc uzyskane wyniki do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą zauważymy, że w roku sprawozdawczym udział nielegalnego powierzenia pracy w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą wyniósł 11,79%. W latach poprzednich wynosił on: 2020 r. – 7,54%, 2019 r. – 11,35%, 2018 r. – 13%.

Porównując otrzymane wyniki zauważamy:

- wzrost nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom w 2021 r. o 4,25% w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego (w 2020 r., na przestrzeni którego przez ponad 5 miesięcy działania kontrolno-nadzorcze inspektorów pracy były ograniczone z uwagi na wprowadzony stan epidemii przeprowadzono znacząco mniejszą liczbę kontroli),
- przekroczenie wartości odnotowanej w 2019 r.,
- zbliżenie się do wartości ustalonej w 2018 r.

Nielegalnie powierzono pracę obywatelom następujących państw:

- Ukraina – 91 osób (w 2020 r. – 38),
- Białoruś – 15 osób (w 2020 r. – 7),
- Gruzja – 12 osób (w 2020 r. – 7),

- inne po 1 osobie (Bangladesz, Indie, Uzbekistan, Wietnam, Zimbabwe).

Do najważniejszych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców należy zaliczyć:

- pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – 66 przypadków (6,33% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą), w tym 34 dotyczyło obywateli Ukrainy i 14 – obywateli Białorusi,
- brak zezwolenia na pracę – 54 przypadki (5,18% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą), w tym 51 dotyczyło obywateli Ukrainy,
- brak umowy w formie pisemnej – 21 przypadków (2,01% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą), w tym 18 dotyczyło obywateli Ukrainy,
- nielegalny pobyt – 1 przypadek, dotyczący obywatela Ukrainy.

W 2021 r. liczba cudzoziemców, którym nielegalnie powierzono pracę z podziałem na podmioty pod względem wielkości zatrudnienia przedstawia się następująco:

- w firmach powierzających pracę do 9 osób ujawniono 28 przypadków, co stanowi 9,9% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą w tej wielkości podmiotów (283 osoby). W 2020 r. wartość ta wyniosła 5,82%.
- w firmach powierzających pracę od 10 do 49 osób – ujawniono 51 przypadków, co stanowi 12,56% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą w tej wielkości podmiotów (406 osób). W 2020 r. wartość ta wyniosła 10,27%.
- w firmach powierzających pracę od 50 do 249 osób – ujawniono 27 przypadków, co stanowi 9,9% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą w tej wielkości podmiotów (258 osób). W 2020 r. wartość ta wyniosła 10,46%.
- w firmach powierzających pracę 250 osób i więcej – ujawniono 17 przypadków, co stanowi 17,71% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą w tej wielkości podmiotów (96 osób). W 2020 r. wartość ta wyniosła 8,0%.

Liczba przeprowadzonych kontroli jest odwrotnie proporcjonalna do wielkości podmiotów kontrolowanych, określonej w oparciu o liczbę osób świadczących w nich pracę. W 2021 r. przeprowadzono następującą liczbę kontroli:

- w firmach powierzających pracę do 9 osób – 104 kontrole,
- w firmach powierzających pracę od 10 do 49 osób – 95 kontroli,
- w firmach powierzających pracę od 50 do 249 osób – 30 kontroli,
- w firmach powierzających pracę 250 osób i więcej – 14 kontroli.

Wynik odzwierciedla strukturę przedsiębiorstw działających w województwie lubelskim.

Struktura gospodarcza naszego regionu, ukształtowana w ostatnich latach, wskazuje, że działy gospodarki oraz wielkość zatrudnienia w podmiotach kontrolowanych nie odbiegają w sposób istotny od kontrolowanych w latach poprzednich. Zmienia się natomiast rozkład niezadowolonych cudzoziemców z wywiązywania się podmiotów powierzających pracę z obowiązków wynikających z zawartych umów, na podstawie których obcokrajowcy świadczą pracę. W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie cudzoziemcy wnieśli 46 skarg, z których 23 rozpatrywano łącznie z realizacją tematu kontrolnego dotyczącego cudzoziemców (w 2020 r. – 25 skarg), przy czym na skutek zwiększonego nadzoru ze strony inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie znacznie obniżyła się liczba skarg pochodzących od osób pracujących w firmach transportowych jako kierowcy – z 21 w 2020 r. do 6 w 2021 r.

Pozostałe podmioty objęte kontrolami skargowymi należały do następujących branż:

- 6 skarg – działalność wiązana z zatrudnieniem (w tym agencje zatrudnienia),
- po 2 skargi: podmioty prowadzące działalność budowlaną, podmioty prowadzące handel hurtowy, podmioty prowadzące działalność związaną z wyżywieniem,

- po 1 skardze: działalność rolnicza, produkcja spożywcza, produkcja wyrobów metalowych, magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport, działalność związana z administracyjną obsługą biura.

W 2021 r. widoczny jest wzrost rodzajów branż, w których odnotowano niezadowolone cudzoziemców. Najwięcej skarg w dalszym ciągu dotyczyło działalności transportowej, pomimo znacznego ograniczenia ich liczby w 2021 r. oraz działalności związanej z zatrudnianiem osób – w tym agencji zatrudnienia. Liczba skarg dotyczących podmiotów prowadzących działalność związaną z zatrudnianiem osób wzrosła z 2 w 2020 r. do 6 w 2021 r.

Skargi w przeważającej części dotyczyły nieprawidłowości powstałych przy rozliczaniu należności za pracę.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021 r. wskazują, że nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom wystąpiło wyłącznie w podmiotach sektora prywatnego, w tym:

- 80 przypadków w sektorze prywatnym krajowym,
- 36 przypadków w sektorze prywatnym zagranicznym,
- 7 przypadków w sektorze prywatnym mieszanym.

W 2021 r. przeprowadzono 3 kontrole w podmiotach sektora publicznego, nie stwierdzając przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom.

W 2021 r. stwierdzono znaczny spadek udziału nielegalnie pracujących cudzoziemców posiadających oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, w ogólnej liczbie nielegalnie pracujących, w stosunku do 2020 r. (np. wśród obywateli Ukrainy, którym nielegalnie powierzono wykonywanie pracy, 35 cudzoziemców (38,5%) uzyskało prawo do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – w 2020 r. było ich 65,79%).

Pomimo stwierdzenia większej liczby obcokrajowców pracujących bez wymaganego zezwolenia na pracę (54 osoby w 2021 r. w stosunku do 2020 r., w którym ujawniono 26 takich przypadków) odnotowano spadek udziału tej grupy cudzoziemców w ogólnej liczbie obcokrajowców nielegalnie pracujących z 60,5% w 2020 r. do 43,9% 2021 r., tj. o 16,6%.

Nie ujawniono nieprawidłowości odnoszących się do powierzenia pracy cudzoziemcom posiadającym zezwolenie na pracę sezonową.

W 2021 r. stwierdzono 1 przypadek powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nielegalnie przebywającemu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dotyczyło to obywatelki Ukrainy, która świadczyła pracę na rzecz podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w Lublinie w zakresie handlu hurtowego owoców i warzyw.

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie kierowali powiadomieniami do prokuratury w związku z realizowanymi kontrolami dotyczącymi legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami ujawnionych naruszeń są:

- dążenie do utrzymania rentowności działalności na poziomie występującym przed pandemią,
- chęć osiągnięcia zysku lub jego zwiększenia,
- uniknięcie formalności (procedura legalnego zatrudnienia wymaga pewnego wysiłku i wiąże się z koniecznością poniesienia kosztów),
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji – większa współzależność stron nielegalnej pracy niż w przypadku obywateli polskich – przy jednoczesnym spodziewaniu się korzyści, czy to w postaci zysku, czy obniżenia kosztów w celu zwiększenia konkurencyjności własnej działalności gospodarczej. Dodając do tego niewielkie prawdopodobieństwo kontroli w przypadku realizowania prac krótkotrwałych, zwłaszcza w znacznej odległości od miejscowości, w których zlokalizowane są siedziby okręgowego inspektoratu pracy lub oddziałów.

- brak przepisów penalizujących wprost niektóre naruszenia prawa bezpośrednio lub pośrednio związane z legalnością powierzenia pracy – niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, powierzenie pracy na innych warunkach niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Podnoszone w latach ubiegłych:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących regulacji prawnych,
- trudność w interpretacji obowiązujących przepisów, w zestawieniu z podstawowymi przepisami prawa pracy – np. w zakresie kształtowania wynagrodzeń za pracę, czy organizacji czasu pracy,

można uznać za występujące aktualnie w znikomym stopniu. Wieloletni nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców prowadzony przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Straż Graniczną, a także działania podejmowane przez Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie i powiatowe urzędy pracy, uwrażliwiły obywateli na te zagadnienia. Podmioty powierzające pracę cudzoziemcom w zasadzie zdają sobie sprawę z obowiązywania przepisów regulujących te zagadnienia i docierają do informacji dotyczących tych spraw.

Kontrolowani pracodawcy tłumacząc własne błędy w dalszym ciągu próbują je usprawiedliwiać:

- wielością przepisów oraz częstymi ich zmianami, a także trudnością w ich właściwej interpretacji,
- niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów,
- brakiem zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia – w ramach warunków określonych w dokumentach – w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

Część przedsiębiorców świadomie decyduje się na nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom, w szczególności poprzez powierzenie pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Często praca jest powierzana w wymiarach czasu pracy znacznie przekraczających deklarowane wartości odzwierciedlone później w rejestrowanych oświadczeniach lub zezwoleniach na pracę. Deklarowane wartości oraz związana z nimi wysokość wynagrodzeń nierzadko są ustalane na poziomach rażąco niewystarczających na utrzymanie się – zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych – w realiach panujących w Polsce. Natomiast sam fakt uzyskania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia na pracę jest wystarczającą podstawą do wjazdu do Polski i wielokrotnego przekraczania granicy, bez konieczności posiadania jakichkolwiek środków pieniężnych – bo przecież cudzoziemiec jedzie do pracy. Mało przywiązuje się uwagi do tego, że w wielu przypadkach gwarancje zawarte w w/w dokumentach nie pozwalają na godne utrzymanie się w okresie deklarowanej pracy. Przedstawione okoliczności nie dotyczą tylko małych podmiotów, ale również podmiotów zajmujących się profesjonalnie poszukiwaniem miejsc pracy i powierzaniem pracy – agencje zatrudnienia lub podmioty quasi „outsourcingowe”, które czynią to na dużą skalę. Ustalanie w oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i zezwoleniach na pracę wymiarów czasów pracy i wynagrodzeń na niskich poziomach ułatwia niezgodne z prawem postępowanie – np. w razie potrzeby powierzenie pracy na warunkach niepozwalających normalnie egzystować, co ułatwia wywieranie presji na określonej osobie, wykazywanie przychodów na poziomach zgodnych z kwotami ustalonymi w w/w dokumentach w celu stworzenia wrażenia zgodnego z prawem rozliczenia kosztów i wywiązywania się ze zobowiązań wobec osób, którym powierzana jest praca.

Cudzoziemcy wykonywali pracę nielegalnie głównie z powodu uchybień leżących po stronie podmiotów kontrolowanych. Brak zezwolenia na pracę w dużej mierze dotyczy przypadków, w których cudzoziemiec uzyskał prawo od pracy na podstawie oświadczenia

o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, a pracę mu powierzono na innym stanowisku pracy, lub na innych warunkach niż określone w tym oświadczeniu.

Utrzymujący się w dalszym ciągu stan epidemii na terytorium całego kraju w znacznym stopniu ograniczył możliwości współpracy z naturalnymi partnerami zarówno państwowymi, jak i samorządowymi lub społecznymi. Współpraca dotycząca legalności zatrudnienia cudzoziemców sprowadzona została głównie do wymiany korespondencji w wymaganym zakresie.

Z posiadanych danych wynika, że powiadomienia o ustaleniach dokonanych podczas kontroli skierowano do następujących partnerów:

- Straż Graniczna – 11 powiadomień o wynikach kontroli (w 2020 r. – 4),
- Wojewoda Lubelski – 8 powiadomień (w 2020 r. – 3),
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 8 powiadomień (w 2020 r. – 2),
- Policja – 1 powiadomienie (w 2020 r. – 2),
- Urząd Skarbowy – 2 powiadomienia,
- związki zawodowe – 4 powiadomienia.

Ponadto przeprowadzono 10 kontroli (o 3 więcej niż w 2020 r.) na wniosek następujących podmiotów:

- Straż Graniczna – 3 kontrole (w 2020 r. – 2 kontrole),
- Policja – 4 kontrole (w 2020 r. – 2 kontrole),
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 3 kontrole.

Ponadto przeprowadzono wspólnie 5 kontroli z Policją oraz 3 kontrole ze Strażą Graniczną.

Wszystkie kontrole przeprowadzone wspólnie z funkcjonariuszami Policji oraz w 2 przypadkach dodatkowo ze Strażą Graniczną były zrealizowane w ramach akcji EMPACT, tj. Europejskiej Multidyscyplinarnej Platformy Przeciwko Zagrożeniu Handlu Ludźmi. W ramach akcji badano przestrzeganie przez pracodawców przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz przepisów prawa pracy, w tym bhp, a także przepisów dotyczących powierzania pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika. Projekt był realizowany w ramach działań prowadzonych przeciwko handlowi ludźmi w celu wykorzystania do pracy przymusowej. Podczas kontroli nie stwierdzono naruszenia przepisów w sposób wypełniający definicję handlu ludźmi.

Podsumowując 2021 r. należy stwierdzić, że współpraca z organami działającymi w sferze aktywności cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, mimo pewnych ograniczeń w porównaniu z latami ubiegłymi, układała się poprawnie.

Przykładem dobrej współpracy z powiatowymi urzędami pracy były wspólne inicjatywy podejmowane w okresie od dnia 09.08.2021 r. do dnia 25.10.2021 r. w związku z ogólnopolską akcją realizowaną pod hasłem „Prawa przez cały rok” w ramach kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

W miesiącu VIII i IX 2021 r. zorganizowano w Powiatowych Urzędach Pracy w Kraśniku, Lublinie, Chełmie, Tomaszowie Lubelskim i Biłgoraju punkty informacyjne, w których inspektorzy pracy dyżurowali raz w tygodniu, udzielając porad z zakresu pracy sezonowej oraz z szeroko pojętego prawa pracy.

Ponadto inspektorzy pracy dwukrotnie gościli w TVP Lublin w programie porannym „Poranek między Wisłą i Bugiem”. Podczas pierwszego spotkania inspektor pracy udzielił wywiadu nt. celów i założeń kampanii „Prawa przez cały rok”. Drugie dotyczyło praw pracowników sezonowych oraz różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi. Po rozmowie, do końca programu, inspektor pracy pełnił także dyżur ekspercki, udzielając telefonicznych porad prawnych widzom programu.

Ponadto w ramach w/w akcji inspektor pracy z OIP w Lublinie wziął udział w programie „Pogotowie radiowe” w Radio Lublin. Podczas programu przedstawiono cele i założenia kampanii „Prawa przez cały rok”, a także informacje na temat zasad powierzania i wykonywania prac sezonowych.

W ramach akcji „Prawa przez cały rok” przeprowadzono również dwa szkolenia zorganizowane wspólnie z PUP Kraśnik. Pierwsze odbyło się w Gminnym Ośrodku Kultury w Urzędowie. Prelegentami byli, oprócz inspektora pracy, przedstawiciele PUP Kraśnik, ZUS, KRUS i SG. Drugie spotkanie zorganizowano w Dziennym Domu Seniora w Salominie.

III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

1. Udzielanie porad prawnych

W 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie – 4 903 porad prawnych, podczas których poruszono łącznie 5 175 zagadnień, których przedmiot przedstawia się następująco:

- stosunek pracy – 2 333
- wynagrodzenie i inne świadczenia – 774
- urlopy wypoczynkowe – 361
- czas pracy – 346
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 185
- wypadki przy pracy – 127
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 83
- mobbing i dyskryminacja – 66
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 31
- inne – 869.

W okresie sprawozdawczym największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie dotyczyła stosunku pracy. Porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę, min.: nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, zmiany zakresu obowiązków, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Najczęściej pojawiającym się problem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Niezmiennie wyjaśnienia wymagają różnice oraz skutki rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania świadectwa pracy. Mając na uwadze upływ terminów na odwołanie, bardzo ważne było właściwe pouczenie osób zgłaszających się po poradę co do możliwości dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Istotnym elementem udzielanych porad prawnych była również kwestia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie w jakim organy inspekcji mogą kontrolować poszczególne zagadnienia. Dodatkowo pojawiały się zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2021 r. dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Często zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Niezmiennie aktualne pozostały zagadnienia dotyczące składników wynagrodzenia, których nie uwzględnia się przy naliczaniu minimalnego wynagrodzenia, sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia chorobowego. Niepokojącym sygnałem była duża

liczba naruszeń z zakresu niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, obniżenia bezpodstawnie wysokości tego wynagrodzenia, jak też dokonywania bezpodstawnych potrąceń. Z uwagi na często pojawiający się problem dotyczący terminowości wypłaty wynagrodzenia, zainteresowani byli informowani również o możliwości złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy oraz uprawnieniach kontrolnych inspektorów pracy w zakresie egzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Interesantów pouczano również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy, po bezskutecznym wezwaniu pracodawcy do zapłaty zaległego wynagrodzenia. Kolejną grupę pytań w zakresie wynagrodzeń stanowiły te o wypłatę nagród, premii i dodatków stażowych, odpraw rentowych i emerytalnych. Interesanci pytali również o wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. W związku z wejściem w życie z dniem 22 czerwca 2021 r. ustawy z dnia 28 maja 2021 roku o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2021, poz.1104), nastąpił znaczny wzrost zainteresowania pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych zagadnieniami dotyczącymi ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Trzecią grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w roku 2021 porad były urlopy wypoczynkowe. Z uwagi na wprowadzony stan epidemii na pierwszy plan wysunęły się zagadnienia dotyczące udzielenia urlopu zaległego bez wyrażenia zgody pracownika. Często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi urlopu bezpłatnego bez zgody i wniosku pracownika, w związku z zamknięciem zakładu pracy. Ponadto często pojawiały pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu. Niezmiennie natomiast pozostały pytania dotyczące sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, urlopów na żądanie, sytuacji, w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego.

Czwartą pozycję w 2021 r. pod względem ilości udzielonych porad zajmują zagadnienia związane z czasem pracy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły kwestii rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy obniżonym wymiarze czasu pracy oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Pytania dotyczyły również rozliczenia nadgodzin w równoważnym systemie czasu pracy. Aktualne pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, tendencje przejawiające się brakiem ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw na drodze sądowej, przy zwróceniu szczególnej uwagi na materiał dowodowy świadczący o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, które nie znajdują potwierdzenia w ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę.

Podobnie jak w latach ubiegłych, bardzo dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Najczęstsze pytania pojawiające się na poradach dotyczyły: okresów ochrony pracownicy w ciąży, uprawnień przysługujących kobiecie w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, wykorzystania urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego, przerwy na karmienie. Pojawiły się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz

na urlopie wychowawczym. Zainteresowanymi w powyższym zakresie byli również ojcowie, którzy pytali o możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz ochronę stosunku pracy związaną z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a także warunki i okresy korzystania z urlopu ojcowskiego.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły definicji wypadku przy pracy, obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy z niepodejmowaniem działań eliminujących i ograniczających zagrożenie, nieustalania w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nieprzestrzegania obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku. Ponadto oczekiwali by osoba udzielająca porady dokonała oceny, czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Pracownicy byli zainteresowani odpowiedzią na pytanie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, a także kiedy pracownik może używać własnej odzieży oraz obuwia jako roboczych, a tym samym jaka należy mu się z tego tytułu rekompensata. Zadawane pytania dotyczyły przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych, a także minimalnej i maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. Niezmiennie natomiast, pytania z jakimi zwracał się znaczny odsetek osób korzystających z porad dotyczył różnic między szkoleniami wstępnymi ogólnymi a szkoleniami wstępnymi na stanowisku pracy, a także organizacji, częstotliwości i dokumentacji szkoleń okresowych. Pytania, zwłaszcza ze strony przedsiębiorców, dotyczyły również szkoleń osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Podobnie jak w roku 2020, nadal duże zainteresowanie budziły zagadnienia dotyczące różnic między umowami cywilnoprawnymi, głównie umową zlecenia a umową o pracę. Wyjaśnienia wymagały kwestie braku możliwości zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo, zainteresowanych należało pouczyć o uprawnieniach przysługujących Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podjęcia interwencji w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, a także kompetencjach sądu pracy w tym zakresie. Wielokrotnie w nawiązaniu do umów cywilnoprawnych pojawiały się pytania dotyczące kwestii wynagrodzenia, sposobu potwierdzenia godzin wykonywania zleconych czynności na potrzeby minimalnej stawki godzinowej, uprawnień inspektorów pracy w sprawie niewypłacenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia. W takich przypadkach zainteresowani byli informowani, że inspektorzy pracy posiadają uprawnienia kontrolne w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dodatkowo informowano zleceniobiorców, że ochrona wynagrodzenia z tytułu umów o świadczenie usług dotyczy wyłącznie minimalnej stawki godzinowej, co oznacza, że w przypadku kiedy strony umówiły się na wyższe wynagrodzenie, dochodzenie jego wypłaty w wysokości przewyższającej stawkę minimalną jest możliwe jedynie na drodze postępowania sądowego.

W związku z panującą sytuacją epidemiczną bardzo często z porady prawnej korzystali pracownicy medyczni. Zauważalny był również znaczny wzrost zapytań ze strony nauczycieli, jak i pracodawców, dyrektorów szkół w związku okresowym zamknięciem szkół i zarządzeniem pracy zdalnej. Niezmiennie do grupy pracowników często korzystających z porad możemy zaliczyć pracowników z umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności. Zagadnienia, które były najczęściej omawiane dotyczyły dodatkowych uprawnień pracowniczych wynikających przede wszystkim z ustawy z dnia 27 sierpnia

1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności: możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, turnusów rehabilitacyjnych, pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do problematyki mobbingu najczęściej poruszano zagadnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz sposobu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. W roku 2021 zgłaszane były problemy dotyczące pogarszania warunków pracy poprzez odsunięcie od odpowiedzialnych zadań, czy zlecanie niepowiązanych ze stanowiskiem zadań, powierzanie zadań poniżej kwalifikacji w celu zdyskredytowania, niekonstruktywną krytyką pracy, przymusowymi nadgodzinami i zastraszaniem zwolnieniem z pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, mobbing nie był często głównym problemem w danej sprawie, ale pojawiał się na tle innych problemów związanych ze stosunkiem pracy, tym bardziej, że epidemia wywołana wirusem SARS-CoV-2 dodatkowo budziła uzasadniony lęk, stres, a także frustracje. Najczęściej interesanci oczekiwali weryfikacji i oceny określonych zachowań pracodawcy lub innych współpracowników, wypełniających ich zdaniem znamiona mobbingu. Interesanci byli informowani, iż w zakresie zarzutu mobbingu, to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu swym zakresem tematycznym nie odbiegała od zagadnień poruszanych w latach ubiegłych. W dalszym ciągu najwięcej problemów i pytań dotyczyło dyskryminacji w zakresie niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia, w tym wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości społeczeństwa w zakresie mobbingu oraz równego traktowania. Nadal jednak zdarzają się przypadki błędnej kwalifikacji zachowań pracodawcy, kiedy jednorazowe zdarzenie, bądź nie do końca akceptowane polecenie przełożonego, traktowane jest przez nich jako działanie naruszające przepisy. Jest to symptomatyczne, iż pracownicy zainteresowani poradą często nazywają mobbingiem zachowania ze strony pracodawcy lub współpracowników, które nie wpisują się w definicję mobbingu z Kodeksu pracy. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Osoba udzielająca porady prawnej w tej tematyce, musi zatem nie tylko wytłumaczyć pytającemu, jakie ma prawa i wskazać mu drogę postępowania prawnego, ale także wykazać się podstawową wiedzą psychologiczną. Jeżeli pracownik chciałby złożyć pozew przeciwko pracodawcy, należy przede wszystkim przygotować wcześniej dowody świadczące o mobbingu. Powód (pracownik) winien wykazać fakty sprowadzające się do uznania, że w miejscu pracy poddawany był działaniom mającym cechy mobbingu, oraz że wskutek tych działań doszło do naruszenia jego dóbr osobistych jako pracownika. Pracownik powinien mieć świadomość, iż to to nim spoczywa ciężar dowodu – musi on udowodnić, że został zmobbingowany, odwrotnie niż w przypadku zjawiska dyskryminacji, kiedy to ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który musi udowodnić, że nie dopuszczono się dyskryminacji. Zjawisko mobbingu jest zagadnieniem niezwykle złożonym i trudnym do jednoznacznego stwierdzenia, z tego powodu jedynym właściwym organem powołanym do stwierdzenia występowania tegoż zjawiska jest właściwy sąd powszechny. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w takich okolicznościach sprowadza się de facto do doradztwa prawnego, czyli do poinformowania o istocie mobbingu i udzieleniu informacji o możliwych krokach prawnych.

Podsumowując rok 2021 należy wskazać, iż największe zainteresowanie budziły porady z zakresu stosunku pracy, wynagrodzeń, urlopów pracowniczych, czasu pracy i warunków pracy, a także nowe regulacje prawne dotyczące przepisów neutralizujących negatywne gospodarcze skutki epidemii.

W 2021 r. udzielono łącznie 4 903 porad, w tym 668 w formie pisemnej. W 2020 r. udzielono natomiast w sumie 2 406 porad, w tym 974 porad osobistych, 971 porad pisemnych oraz 461 porad udzielonych przez telefon. Podkreślić należy, iż ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, w roku 2020 zmieniała się forma udzielanych porad prawnych, porady osobiste były przez pewien czas zawieszane, a następnie w znacznym stopniu ograniczone i prowadzone w reżimie sanitarnym, dodatkowo uruchomiono linię telefoniczną w celu udzielania porad prawnych przez telefon. W porównaniu z rokiem ubiegłym w 2021 r. ogólna liczba porad wzrosła ponad dwukrotnie, a ponad ośmiokrotnie zwiększyła liczba porad udzielonych przez telefon, porady osobiste natomiast w związku z utrzymującą się sytuacją epidemiczną prowadzone były w reżimie sanitarnym, co w znacznym stopniu ograniczyło liczbę osób chcących skorzystać z tej formy porady.

Największą grupę zainteresowanych osobistymi poradami prawnymi stanowili, podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy, rzadziej natomiast pracodawcy. Często po poradę zgłaszali się również zleceniobiorcy, zdecydowanie rzadziej natomiast zleceniodawcy.

Porady osobiste udzielane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie skupiały się przede wszystkim na problematyce: rozwiązania umowy o pracę, zastosowania właściwych okresów wypowiedzenia, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, różnic oraz konsekwencji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto bardzo często poruszana była tematyka wypłaty wynagrodzenia, wydawania i prostowania świadectwa pracy, udzielania przez pracodawców urlopów wypoczynkowych, a także problemów związanych z zawartymi umowami zlecenia i świadczenia usług. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości swoich praw osób korzystających z porad osobistych. Interesanci często sami analizowali swoją sytuację prawną, wykorzystując internetowe źródła wiedzy, a podczas porady wnosili o ich weryfikację.

Porady udzielane w 2021 r. w formie pisemnej w dużej mierze dotyczyły tych samych grup zagadnień. Z reguły jednak miały za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna była analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 971 zapytań pisemnych, w 2021 r. – 668 wniosków o poradę, co oznacza, iż w roku 2021 spadek porad pisemnych w porównaniu z rokiem ubiegłym mógł być spowodowany znacznym, ponad ośmiokrotnym, wzrostem porad prawnych udzielonych przez telefon.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił przedstawicielom organizacji związkowych 28 porad, z czego 9 porad w formie pisemnej. Przedmiot porad pisemnych dotyczył:

- czasu pracy – 1
- stosunku pracy – 1
- wynagrodzenia – 3
- zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy członka zarządu zakładowej organizacji – 2
- inne – 2.

Ponadto, przedstawiciele związków zawodowych korzystali z porad prawnych podczas prowadzonych kontroli, udzielanych przez inspektorów pracy i na gruncie konkretnego stanu faktycznego, otrzymując pomoc w interesujących ich zagadnieniach. Przedstawiciele związków zawodowych szukali pomocy prawnej związanej głównie

z uprawnieniami związków zawodowych w procesie kształtowania wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy oraz w zasadniczych sprawach dotyczących wynagradzania pracowników, a także dopuszczalności prewencyjnych badań pracowników na zawartość alkoholu w organizmie, czy procedury sporu zbiorowego. Przedstawiciele związków zawodowych, którzy oczekiwali pomocy prawnej w rozmowie z pracownikiem Sekcji Prawnej, najczęściej zadawali pytania z zakresu ochrony pracowników przed zwolnieniami oraz oczekiwali dokładnych informacji związanych z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. odprawy, zwolnienia grupowe. W swych pytaniach poruszali również kwestie prawidłowego sposobu organizowania pracy i poprawnego rozliczania czasu pracy w przedstawionych przez nich sytuacjach.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił 94 porad prawnych dotyczących rozwiązań prawnych wprowadzonych w związku z wystąpieniem pandemii SARS-CoV-2, tj.:

- koronawirus – 5
- koronawirus - stosunek pracy – 35
- koronawirus - czas pracy – 15
- koronawirus - wynagrodzenia – 20
- koronawirus - bhp – 12
- koronawirus - inne – 7.

Szczególna sytuacja panująca w kraju związana z utrzymującym się stanem epidemii oraz wzmożone działania Państwa mające na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się choroby miały poważny wpływ na tematykę udzielonych porad. Wyjaśnienia wymagały kwestie dotyczące możliwości świadczenia pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za okres kwarantanny i izolacji. Często zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Ponadto, w związku z panującą sytuacją epidemiczną często pojawiały pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, urlopów na żądanie, sytuacji w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Często poruszane tematy dotyczyły kwestii rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy obniżonym wymiarze czasu pracy oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. W związku z zagrożeniem związanym z COVID-19 pojawiły się pytania dotyczące zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zapewniających zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, w tym wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, płyny, maski, rękawice, przyłbice, a także zachowania bezpiecznego odstępstwa między stanowiskami pracy. W związku z utrzymującym się stanem epidemii wiele pytań dotyczyło przepisów przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp i instruktaży stanowiskowych, możliwości przeprowadzenia szkoleń wstępnych za pośrednictwem komunikacji elektronicznej. Ponadto często poruszonym zagadnieniem jest zawieszenie obowiązków dotyczących badań okresowych pracowników oraz wydawania przez pracodawcę skierowania na badania okresowe.

Od momentu wystąpienia stanu zagrożenia epidemicznego aktualne są pytania dotyczące praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z obszaru prawa pracy po uchwaleniu rozwiązań legislacyjnych związanych z przeciwdziałaniem epidemii. Aktualne pozostały zagadnienia dotyczące: obniżenia wynagrodzenia z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej związanej z epidemią koronawirusa dopuszczalne w warunkach określonych w art. 15g i 15gb ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych

z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w ramach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu, stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia, ograniczenia wysokości odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty w razie ustania stosunku pracy, obowiązków pracodawcy zorganizowania pracy w sposób uwzględniający zaostrzony reżim sanitarny oraz obowiązku dostarczania pracownikom środków chroniących przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa. Dodatkowo negatywne skutki ekonomiczne, jakie dotknęły pracodawców miały wpływ na znacznie częściej pojawiające się zagadnienia dotyczące redukcji zatrudnienia, zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, zwiększenia zakresu obowiązków, łączenia różnych stanowisk w ramach jednego etatu. Bardzo często zatrudnieni odmawiający szczepień zgłaszali się z zapytaniem, czy pracodawca może zmusić pracownika do zaszczepienia się na COVID-19, bądź stosować inne środki motywujące, czy dyscyplinujące pracownika do szczepienia. Pytania dotyczyły również możliwości i warunków świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (pracy zdalnej), a także oddelegowania pracownika poza stałe miejsce świadczenia pracy w sytuacji zagrożenia epidemicznego. Pojawiały się wątpliwości dotyczące świadczenia pracy zdalnej podczas izolacji, jak i kwarantanny, o ile stan zdrowia pracownika, jak i rodzaj pracy, pozwalały na wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Tematem często podejmowanym były również zagadnienia dotyczące badań wstępnych, kontrolnych i okresowych w związku z rozwiązaniami wprowadzonymi ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

2. Prewencja i promocja

Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w 2021 r.

1. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program prewencyjny w 2021 r. skierowany był w szczególności do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, w tym pracodawców z sektora budowlanego i pracodawców wykorzystujących w działalności maszyny, w szczególności takich, u których odnotowano wypadki przy pracy. Dopuszcza się udział zakładów o poziomie zatrudnienia do 100 osób, jeśli odnotowano w tych przedsiębiorstwach śmiertelne, ciężkie, zbiorowe lub powtarzalne wypadki przy pracy. Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc), którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającej się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków,
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie.

Realizując założenia programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w dniu 18 czerwca 2021 r. zorganizowano szkolenie specjalistyczne, na które zaproszono 76 pracodawców. Wszyscy pracodawcy, do których wysłano zaproszenia zostali wytypowani na podstawie udostępnionego przez ZUS wykazu zakładów, w których wystąpiły wypadki przy pracy w 2020 r. W szkoleniu wzięło udział 14 pracodawców lub ich przedstawicieli.

Z uwagi na obowiązujący na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stan epidemii i konieczność zminimalizowania ryzyka zakażenia wirusem SARS-CoV-2, szkolenie przeprowadzono w formie e-learningowej. Tematyką szkolenia objęto zagadnienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego, badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładach oraz ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy, w tym na relację kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na bezpieczne warunki pracy.

W kolejnym etapie pracodawcy, którzy przystąpili do programu, na podstawie zdobytej wiedzy zobowiązani byli do podjęcia działań korygujących w zakładzie pracy. Podjęte działania pracodawca zobowiązany był udokumentować w ankiecie specjalistycznej. Powyższa ankieta została odesłana przez 12 pracodawców.

Główne przesłanki, jakimi kierowali się pracodawcy przystępujący do udziału w programie wynikały z szacunku do Państwowej Inspekcji Pracy oraz przyjmowania argumentów inspektora pracy w trakcie szkolenia co do zasadności podejmowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, w szczególności w zakresie oceny ryzyka zawodowego i postępowań powypadkowych. Ta część pracodawców, która przystąpiła do programu, kierowała się chęcią współpracy z Państwową Inspekcją Pracy nie tylko na płaszczyźnie kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy, ale również poprzez udział w szkoleniu, podczas którego istnieje możliwość skorzystania z fachowej wiedzy i porad udzielanych przez inspektorów pracy.

Na podstawie treści zawartych w ankietach, inspektor pracy wytypował do kontroli audytowych 5 zakładów. Tylko niektóre zakłady podjęły działania związane z poprawą zagadnień bhp promowanych w trakcie programu.

Poziom merytoryczny prowadzonych postępowań powypadkowych w wytypowanych do kontroli zakładach pracy przeważnie nie był zadowalający, a dokonana – czasami zaktualizowana w trakcie trwania programu – ocena ryzyka zawodowego, nie spełniała wymagań.

Przeprowadzone audyty były dla pracodawców punktem odniesienia do dalszej pracy nad „systemem zarządzania”. Kontrole audytowe uświadomiły pracodawcom potrzeby i kierunki dalszych działań.

2. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Głównym celem kampanii było dążenie do upowszechniania zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym oraz upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy o bezpiecznych zachowaniach na obszarach wiejskich, ze szczególnym uwzględnieniem zasad bezpiecznego przebywania na terenie indywidualnych gospodarstw rolnych poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych poprzez ukierunkowane szkolenia;
- bezpośrednie oddziaływanie na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy rolników indywidualnych, w ramach wizytacji gospodarstw, wskazywania metod eliminacji nieprawidłowości i zasad bezpiecznej pracy,
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej, a także prowadzenie doradztwa dla rolników w tym zakresie podczas organizowanych spotkań, stoisk i punktów informacyjnych;
- uświadamianie zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych, z uwzględnieniem wskazania czynności szczególnie niebezpiecznych dla dzieci do 16. roku życia – podczas organizowanych pogadarek, prelekcji, szkoleń, zajęć edukacyjnych i tematycznych spotkań informacyjnych,
- organizację konkursów i olimpiad, których celem jest podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym,

- uświadamianie uczniom szkół rolniczych zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych i metod przeciwdziałania im, m.in. w ramach wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych przyjmujących praktykantów,
- kreowanie właściwych postaw i nawyków dzięki wskazywaniu metod przeciwdziałania niebezpieczeństwom związanym z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich za pośrednictwem działań informacyjnych,
- współpracę z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi działającymi na rzecz rolnictwa, m.in. z: oddziałami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami współpracującymi oraz mediami lokalnymi i ogólnokrajowymi, zmierzającą do promocji bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym i angażowania jak największej liczby odbiorców działań profilaktycznych.

Głównymi adresatami działań edukacyjnych i doradczych są rolnicy indywidualni oraz członkowie ich rodzin, a także uczniowie szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz studenci kierunków rolniczych (w tym praktykanci). Dodatkowymi adresatami działań prewencyjno-promocyjnych są wszyscy przedstawiciele społeczności wiejskiej, w tym w szczególności osoby narażone na utratę życia lub zdrowia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej (np. osoby pracujące dorywczo, sezonowo w gospodarstwach rolnych).

W 2021 r. przeprowadzono 12 szkoleń, w których uczestniczyło 468 rolników. W trakcie szkoleń omawiane były zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w gospodarstwie rolnym, stanem wypadkowości w rolnictwie, typowymi wypadkami przy pracy rolniczej, jak również przedstawiano zakres i możliwości działania Państwowej Inspekcji Pracy w rolnictwie indywidualnym.

W 2021 r. przeprowadzono 17 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych, w których w sumie wzięło udział 1 152 uczniów. Prelekcje poświęcone były bezpieczeństwu i higienie pracy w gospodarstwie rolnym. Dzieciom prezentowano filmy przedstawiające tą tematykę.

W 2021 r. przeprowadzono 5 konkursów dla dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich. W dniu 15 grudnia 2021 r. w Szkole Podstawowej w Strachosławiu i Czerniejowie odbyła się X edycja „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy” połączona z rozstrzygnięciem konkursu plastycznego pt. „Co zagraża dzieciom na wsi”.

W 2021 r. przeprowadzono 145 wizytacji prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 338 rolników. Podczas przeprowadzanych wizytacji zwracano uwagę na stan techniczny maszyn, a w szczególności na brak wymaganych osłon i elementów bezpieczeństwa przy ruchomych elementach napędowych. Rolnikom wręczano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, m.in. poradnik dla rolników, w którym zostały przedstawione najważniejsze zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac polowych.

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w rolnictwie indywidualnym koncentrowały się na informowaniu i doradzaniu w sprawach zapobiegania oraz eliminowania zagrożeń występujących przy pracy rolniczej, a także na kształtowaniu postaw dbałości o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wśród rolników i ich rodzin.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2021 r. uczestniczyli w dwóch imprezach masowych, które odwiedziło ok. 170 osób. Były to dożynki wojewódzkie oraz powiatowe. Na tego typu imprezach organizowano stoiska promocyjno-informacyjne, gdzie kolportowano materiały wydawnicze i promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy oraz udzielano porad z zakresu bhp w rolnictwie, prawa pracy, w tym zatrudniania dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.

3. Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”

Celem programu było dążenie do zapobiegania wypadkom w budownictwie, w szczególności poprzez:

- popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń zawodowych i sposobach przeciwdziałania wypadkom oraz inspirowanie przedsiębiorców budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy;
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeń występujących na budowie, za pośrednictwem działań informacyjnych i szkoleniowych organizowanych dla pracodawców i pracowników;
- popularyzację dobrych praktyk w zakresie kultury bezpieczeństwa na budowach;
- oddziaływanie na wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach branży budowlanej, dzięki współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi, w tym m.in. z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

W ramach realizacji programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 10 szkoleń, w których wzięło udział 78 pracodawców oraz 2 przedsiębiorców niebędących pracodawcami. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia dotyczące w szczególności: prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu pracy), wykonywania pracy na wysokości i w wykopach, użytkowania żurawi, zabezpieczania pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, sprawowania skutecznego nadzoru nad pracownikami, a także roli planu BIOZ na budowie, prawidłowego przygotowania i praktycznego stosowania instrukcji oraz legalnego zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom oraz powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, zasad organizacji robót w rygorze epidemicznym.

W dniach 4-10 października 2021 r., w ramach VIII edycji Tygodnia Bezpieczeństwa zorganizowanego pod hasłem „Koniecznie bezpiecznie”, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili cykl 5 szkoleń na budowach prowadzonych przez firmy: EKBUD Sp. z o. o., ERBUD S.A., PAWBUD Sp. z o. o. i MOTA-ENGIL Central Europe. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 113 osób, w tym: 20 pracodawców i 93 pracowników. W szkoleniach wzięli również udział przedstawiciele służb bhp, kierownicy budów, kierownicy robót oraz inżynierowie budów.

Tematyka wszystkich szkoleń dotyczyła szeroko pojętego bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, tj.: odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, koordynacji robót budowlanych oraz sposobu zabezpieczania prac budowlanych, nieprawidłowości w zakresie sporządzania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, planu BIOZ, a także skutków i przyczyn wypadków w budownictwie, jakie miały miejsce na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków charakterystycznych dla danego rodzaju robót. Prezentowane były „dobre praktyki” mające wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy oraz wskazywane były sposoby ograniczenia zagrożenia zawodowego.

W związku z obowiązującym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stanem epidemii, inspektorzy pracy informowali o konieczności zachowania zasad bezpieczeństwa sanitarnego ograniczających ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV2.

W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa odbyły się następujące spotkania szkoleniowe:

- w dniu 5.10.2021 r. – szkolenie na budowie obwodnicy Tomaszowa Lubelskiego realizowanej przez MOTA-ENGIL Central Europe;
- w dniu 6.10.2021 r. – szkolenia na budowach realizowanych przez EKBUD Sp. z o.o. i PAWBUD Sp. z o.o. – budowa budynków mieszkalnych wielorodzinnych z garażami podziemnymi przy ul. Jantarowej w Lublinie;
- w dniu 6.10.2021 r. – szkolenie na budowie drogi S19 zadanie II realizowanej przez MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE;
- w dniu 6.10.2021 r. – szkolenie na terenie budowy akademików Lotniczej Akademii w Dęblinie realizowanej przez ERBUD S.A. Oddział w Rzeszowie.

Ponadto, w dniu 27.10.2021 r. na terenie budowy Dworca Metropolitalnego w Lublinie realizowanej przez BUDIMEX, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie we współpracy z Państwową Strażą Pożarną i Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Lublinie, zorganizował pokaz – symulację akcji ratowniczej z wykorzystaniem sprzętu Państwowej Straży Pożarnej (ewakuacja operatora żurawia wieżowego oraz ewakuacja osób zasypanych w wykopie). W pokazie uczestniczyło 4 pracodawców, 15 studentów, 20 pracowników oraz przedstawiciel służby bhp. W ramach pokazu, przedstawiciel Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Lublinie przeprowadził szkolenie na temat najczęstszych nieprawidłowości przy eksploatacji żurawi wieżowych.

Tydzień Bezpieczeństwa na budowach



4. Program prewencyjny „Bezpieczeństwo i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa”

Główne cele programu to:

- doprowadzenie do poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa;
- pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa – w ramach programu, po przeszkoleniu, pracodawca za pomocą narzędzi przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy określa, eliminuje lub ogranicza występujące w zakładzie nieprawidłowości.

Program skierowany był do pracodawców prowadzących działalność w sektorach PKD 1011Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu), PKD 1012Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu) oraz 1013Z (produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego).

W ramach realizacji programu w 2021 r. wysłano zaproszenia do udziału w szkoleniu 11 przedsiębiorcom. Z uwagi na sytuację epidemiologiczną szkolenie zostało przeprowadzone w dniu 07.04.2021 r. w formie on-line. W szkoleniu wzięło udział 4 pracodawców lub ich przedstawicieli. Uczestnicy szkolenia otrzymali drogą elektroniczną omawianą w trakcie przeprowadzonego szkolenia prezentację dotyczącą, m.in. informacji o najczęstszych nieprawidłowościach zagrażających bezpieczeństwu pracy, przyczynach wypadków przy pracy w branży mięsnej, występujących czynnikach niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, wymaganiach dla pomieszczeń i stanowisk pracy, stosowanych procesach pracy i środkach ochrony indywidualnej oraz wybranych zagadnieniach prawa pracy. Pracodawcy otrzymali również drogą elektroniczną materiały pomocnicze do

samokontroli w formie skryptu oraz listy kontrolnej z komentarzem. Za pośrednictwem Poczty Polskiej, zostały wysłane uczestnikom szkolenia publikacje Państwowej Inspekcji Pracy w formie tradycyjnej.

Po przeprowadzonym szkoleniu uczestnicy wyrazili pozytywną opinię, że prowadzona kampania jest potrzebna oraz wyznacza i realizuje właściwe kierunki działania w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy oraz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa mięsa.

W dniu 30.04.2021 r. został uruchomiony dyżur telefoniczny dla pracodawców uczestniczących w szkoleniu. W trakcie konsultacji telefonicznych udzielano porad z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, minimalnych wymagań dla eksploatowanych maszyn i urządzeń oraz stosowania niezbędnych środków zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV2. W trakcie indywidualnych konsultacji telefonicznych, ze wszystkimi uczestniczącymi w programie, omówione zostały kwestie dotyczące zasad programu oraz wymagań, jakie powinny spełniać zakłady przetwórstwa mięsnego. Najwięcej zapytań podczas szkolenia oraz dyżuru telefonicznego ze strony pracodawców biorących udział w programie prewencyjnym dotyczyło stosowania środków ochrony indywidualnej, minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń stosowanych w zakładach, jak również czasu pracy, zawierania umów cywilnoprawnych oraz szkoleń z zakresu bhp zatrudnionych pracowników.

Na podstawie wiedzy zdobytej podczas szkolenia online, publikacji, konsultacji telefonicznych oraz listy kontrolnej uczestnicy programu mogli samodzielnie dokonać przeglądu swojego zakładu pod kątem standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz usprawnić procedury budzące wątpliwości, a także dostosować użytkowane maszyny i urządzenia do wymagań minimalnych.

Na podstawie podjętych działań w ramach trzyletniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” oraz uzyskanych informacji zwrotnych od pracodawców, prewencja powinna być traktowana jako istotny element nadzoru nad warunkami pracy w zakładach, równie ważna jak prowadzenie działań kontrolnych.



5. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Podstawowe cele programu realizowanego od kilku lat przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to:

- podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół średnich i zawodowych oraz studentów (w szczególności kształcących się w zawodach branż podwyższonego ryzyka, np. w budownictwie),

- popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, umów cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz problematyki legalności zatrudnienia.

Program realizowany był we współpracy z nauczycielami, wykładowcami akademickimi oraz instytucjami oświatowymi, a także partnerami, którzy są zainteresowani problematyką upowszechniania kultury praworządności i bezpieczeństwa pracy.

W 2021 r. program realizowało 41 szkół, 199 nauczycieli zostało przeszkolonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, 4 271 uczniów wysłuchało prelekcji realizowanych przez nauczycieli, 1 251 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji przeprowadzonych przez specjalistów z inspekcji pracy.

Przykładem działań prewencyjnych dla uczniów zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w ramach realizacji programu było przeprowadzenie w okresie od 24 marca do 23 kwietnia 2021 r. w Zespole Szkół Ekonomicznych w Lublinie 7 szkoleń dla uczniów klas maturalnych. Inspektor pracy omówił szereg zagadnień z zakresu tzw. podstaw prawa pracy, w szczególności zwracając uczniom uwagę na: nawiązanie oraz ustanie stosunku pracy, podstawowe definicje z zakresu czasu pracy, w tym poruszono tematykę okresu rozliczeniowego oraz wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie za pracę, różnice pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi, a także na obowiązki pracownika i pracodawcy. Wszystkie wykłady odbyły się w formie zdalnej przez MS Teams. W wykładach uczestniczyło łącznie około 365 uczniów. Wszyscy uczestnicy seminarium otrzymali materiały informacyjne dotyczące omawianych zagadnień, wydane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Przykładem działań prewencyjnych jest cykl 3 szkoleń zrealizowanych, w okresie od 1 do 6 grudnia 2021 r., dla studentów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie. Tematyka przeprowadzonych wykładów dotyczyła dostosowania użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy; bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń oraz wypadków przy pracy; zagrożeń związanych z eksploatacją urządzeń elektromagnetycznych. Wszystkie szkolenia odbyły się w formie on-line za pośrednictwem platformy MS Teams. Ogółem w wykładach wzięło udział 56 studentów.



6. Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”

Wzorem lat ubiegłych, w 2021 r., celem programu „Zdobądź Dyplom PIP” było:

- wsparcie pracodawców w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy i doprowadzenie zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy,
- pomoc pracodawcom w poprawie poziomu bezpieczeństwa pracy, przede wszystkim przy pracach, przy których występują szczególne zagrożenia dla życia i zdrowia,

- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego,
- upowszechnianie problematyki bhp w mikrozakładach przy współdziałaniu z partnerami wspierającymi program (m.in. Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje samorządu terytorialnego, organizacje pracodawców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych),
- wsparcie młodych pracodawców mających problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Realizacja programu polegała na wytypowaniu małych przedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników, a następnie przeszkoleniu ich właścicieli w zakresie spełniania wymogów przepisów prawa pracy na podstawie przygotowanych list kontrolnych. Ponadto inspektorzy pracy mieli za zadanie przeprowadzenie audytu u pracodawców biorących udział w programie, w celu zweryfikowania przystosowania zakładu do wymogów prawa pracy.

W ramach realizacji programu w 2021 r. przeprowadzono 2 szkolenia, w których łącznie uczestniczyło 19 pracodawców, z których wszyscy przystąpili do programu. Wszyscy pracodawcy pomyślnie przeszli kontrole audytowe i zostali wyróżnieni dyplomami Państwowej Inspekcji Pracy.

W programie prewencyjnym w 2021 r. uczestniczyli pracodawcy prowadzący działalność w branży gastronomicznej, motoryzacyjnej, metalowej, przetwórstwa spożywczego, handlowej, biurowej oraz farmaceutycznej.

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” z założenia adresowany jest do mikroprzedsiębiorstw, które nie zawsze mają dostateczną wiedzę o obowiązujących przepisach. Z przeprowadzonych szkoleń oraz kontroli wynika, że założenia programu są adekwatne do oczekiwań pracodawców biorących udział w programie, którzy jak sami podkreślali, mieli możliwość dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów przy czynnym udziale inspektora pracy.



7. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla Zakładów Usług Leśnych

Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych poprzez:

- wsparcie pracodawców, poprzez doradztwo i szkolenia, w przeprowadzeniu działań na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących,
- popularyzację wiedzy nt. bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników zakładów usług leśnych.

Program przeznaczony był dla pracodawców – właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności pozyskiwanie i zrywkę drewna.

W ramach programu w 2021 r. zorganizowane zostało 1 szkolenie, w którym wzięło udział 11 pracodawców lub ich przedstawicieli. Do programu prewencyjnego zgłosiło się i wypełniło karty zgłoszenia 5 zakładów usług leśnych. Cztery z nich pomyślnie przeszły kontrole audytowe i pomyślnie ukończyły program, uzyskując Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy.

8. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Celem programu było przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji - równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy), a także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, przede wszystkim mobbingu w zatrudnieniu (szkolenia, dystrybucja materiałów edukacyjno-informacyjnych),
- wspieranie pracodawców w tworzeniu i wprowadzaniu Wewnętrznych Procedur Przeciwdziałania Mobbingowi,
- promowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania stresem i innymi zagrożeniami psychospołecznymi.

W 2021 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 12 szkoleń, w których udział wzięło 527 osób (8 pracodawców i 519 pracowników).

W 2021 r., w związku z trwającym stanem epidemii na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, część szkoleń realizowana była w formie e-learningowej – inspektor pracy przygotował materiały szkoleniowe w formie prezentacji oraz publikacji i przesłał je do zainteresowanych wzięciem udziału zakładów pracy. Pracownicy mieli 3 tygodnie na zapoznanie się z materiałami w odpowiednim dla siebie czasie, podczas którego mogli kontaktować się z inspektorem merytorycznie odpowiedzialnym za szkolenie za pośrednictwem poczty elektronicznej. Po 3 tygodniach inspektor pracy pełnił dyżur telefoniczny, podczas którego uczestnicy szkolenia mogli kontaktować się i zadawać pytania związane z tematyką szkolenia. W szkoleniach e-learningowych wzięły udział 3 zakłady pracy. Dwóch pracodawców korzystało z mieszanej formy szkoleń, tj. jedna grupa szkoleniowa skorzystała ze szkoleń za pośrednictwem platformy MS Teams, a druga – ze szkolenia w formie tradycyjnej. Trzech pracodawców skorzystało ze szkoleń realizowanych wyłącznie w formie tradycyjnej.

Tematyka szkoleń organizowanych w 2021 r. dotyczyła przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu – na takie szkolenia zdecydowali się pracodawcy w zarządzanych przez siebie zakładach pracy. Zainteresowanie tematyką mobbingu i przeciwdziałania mu jest od kilku lat na podobnym, wysokim poziomie. Doświadczenia z kontroli oraz rozmowy z pracodawcami i pracownikami pokazują, iż wiedza na temat tych zjawisk jest pracodawcom i pracownikom bardzo potrzebna. Wskazuje na to między innymi fakt, iż sami zgłaszają się do nas z prośbą przeprowadzenia szkolenia. Kolejny rok z rzędu nie musimy zachęcać pracodawców do udziału w programie prewencyjnym.

Stan epidemii obowiązujący na terytorium Polski otworzył nowe możliwości realizacji szkoleń w ramach programów prewencyjnych (tj. szkolenia e-learningowe oraz on-line). Możliwość realizacji programu w sposób zdalny ułatwia dotarcie do pracodawców, do których moglibyśmy nie dotrzeć ze szkoleniami w formie bezpośredniej, chociażby w związku z charakterem prowadzonej działalności.

9. Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

Celem programu prewencyjnego było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika poprzez:

- szkolenia pracodawców, przedsiębiorców oraz osób samozatrudniających się w sektorze transportowym, w zakresie wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi,
- współpracę z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach.

Realizując założenia programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowano 2 szkolenie dla pracodawców z branży transportowej. W szkoleniach uczestniczyło 24 pracodawców.

Z uwagi na obowiązujący na terytorium RP stan epidemii i konieczność zminimalizowania ryzyka zakażenia wirusem SARS-CoV-2, ze względów bezpieczeństwa szkolenia przeprowadzono w formie e-learningowej. Pracodawcy drogą elektroniczną otrzymali materiały szkoleniowe w postaci prezentacji multimedialnej przygotowanej przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz materiały wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy zainteresowani otrzymaniem wydawnictw w wersji papierowej, zgłaszali się do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie i odbierali przygotowane dla nich tematyczne pakiety wydawnictw.

Tematyką szkoleń objęto zagadnienia dotyczące uprawnień i zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli), jak również najczęściej pojawiających się przypadków naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (praktyczny aspekt czynności kontrolnych) oraz Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego z 15 marca 2006 r.

W ramach szkoleń przewidziano możliwość zadawania pytań oraz konsultacji problemów zgłaszanych przez pracodawców uczestniczących w szkoleniach.

10. Kampania informacyjna „Prawa przez cały rok”

Głównym celem kampanii informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy nt. pracy sezonowej w UE pod nazwą „Prawa przez cały rok” jest promocja zarejestrowanej pracy sezonowej i zwalczanie nierejestrowanej pracy sezonowej. Szczegółowe założenia tej części kampanii były następujące:

- zwiększenie świadomości wśród pracowników sezonowych na temat ich praw, negatywnego wpływu pracy nierejestrowanej, jak również możliwości zgłaszania pracy nierejestrowanej w celu uzyskania ochrony, dochodzenia swoich praw i przekształcenia w pracę zarejestrowaną;
- informowanie pracowników sezonowych w przedmiocie ich prawa do uczciwych i bezpiecznych warunków pracy i życia, również w czasie kryzysu związanego z COVID-19 oraz na temat określonych restrykcji zdrowotnych, a także wspieranie pracodawców w przestrzeganiu tych wymogów;
- wyczulenie pracodawców na korzyści i obowiązki w zakresie zgłaszania pracowników oraz ryzyko sankcji w przypadku zaangażowania w pracę nierejestrowaną;
- wspieranie współpracy pomiędzy organami krajowymi i krajowymi partnerami społecznymi w celu przekazania pracownikom sezonowym odpowiednich informacji na temat przepisów i uregulowań dotyczących pracy sezonowej, a także organizowanie sieci pomocy, poradnictwa i doradztwa.

W ramach realizacji założeń kampanii „Prawa przez cały rok” na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie podjęto następujące działania:

1. Przeprowadzono 6 szkoleń, na których przekazano informacje o celach i założeniach kampanii oraz podstawowe przepisy w zakresie powierzania i wykonywania pracy sezonowej. W szkoleniach wzięło udział 14 pracodawców, 97 pracowników i 260 uczniów szkół ponadpodstawowych.
2. Zorganizowano 29 stoisk i punktów informacyjnych, na których popularyzowano wiedzę z zakresu pracy sezonowej, w tym:
 - 25 punktów informacyjnych przy powiatowych urzędach pracy (PUP w Kraśniku, Lublinie, Chełmie, Biłgoraju, Tomaszowie Lubelskim);
 - 3 stoiska informacyjne podczas dożynek (w Bełżycach, Czemiernikach i Ostrowie Lubelskim);
 - 1 stoisko informacyjne podczas Dnia Otwartego z Państwową Inspekcją Pracy w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Koralówce-Osada.Stoiska i punkty informacyjne odwiedziło łącznie 560 osób.
3. W celu popularyzacji informacji o celach i założeniach kampanii „Prawa przez cały rok” oraz wiedzy z zakresu pracy sezonowej, podjęto współpracę z 5 lokalnymi mediami:
 - TVP3 Lublin – inspektorzy pracy dwukrotnie gościli w programie „Lato między Wisłą i Bugiem o poranku” udzielając wywiadów na temat celów i założeń kampanii oraz przepisów z zakresu powierzania i wykonywania pracy sezonowej przez obywateli polskich i cudzoziemców. Podczas trwania programu, inspektorzy pracy pełnili telefoniczny dyżur ekspercki udzielając porad prawnych widzom programu.
 - Radio Lublin – inspektor pracy był gościem audycji „Pogotowie radiowe”. Tematyka programu dotyczyła pracy sezonowej, ze szczególnym uwzględnieniem zasad powierzania i wykonywania prac sezonowych cudzoziemcom.
 - Tygodnik Zamojski – na łamach tygodnika – w wydaniu papierowym i na stronie internetowej ukazały się przygotowane przez OIP w Lublinie artykuły pt.: „Praca sezonowa zgodnie z prawem” i „Zatrudnianie cudzoziemców do prac sezonowych” (artykuł dotyczący wykonywania prac sezonowych przez cudzoziemców ukazał się również w tłumaczeniu na język ukraiński).
 - Nowy Tydzień Chełm – na łamach gazety – w wydaniu papierowym ukazała się informacja o celach i założeniach kampanii „Prawa przez cały rok”, zaś na stronie internetowej ukazały się przygotowane przez OIP w Lublinie artykuły pt.: „Praca sezonowa zgodnie z prawem” i „Zatrudnianie cudzoziemców do prac sezonowych”.
 - Dziennik Wschodni – w wydaniu papierowym dziennika ukazała się informacja na temat celów i założeń kampanii „Prawa przez cały rok” wraz z informacją na temat działań realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w ramach kampanii, natomiast na stronie internetowej Dziennika Wschodniego ukazał się przygotowany przez OIP w Lublinie artykuł w języku polskim i w języku ukraińskim pt. „Zatrudnianie cudzoziemców do prac sezonowych. Jakie wymogi trzeba spełnić?”.



11. Inne działania prewencyjno-promocyjne

Inne działania prewencyjno-promocyjne to w głównej mierze działalność szkoleniowa oraz działania popularyzujące zagadnienia prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, których nie dało się przypisać do żadnego z tematów prewencyjnych, a także działania podejmowane w celu ochrony pracowników w sytuacjach zagrożenia epidemicznego.

Z uwagi na ogłoszony na terenie RP stan epidemii, działania te ograniczały się jedynie do działań możliwych do zrealizowania z zachowaniem wymogów sanitarnych oraz zapewnieniem bezpieczeństwa ich uczestnikom i organizatorom, w tym część działań zrealizowano w formie on-line.

Tematyka szkoleń przeprowadzonych w 2021 r. dotyczyła zagadnień prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w obowiązujących przepisach prawa pracy oraz przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, które wydarzyły się na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2019, 2020 i 2021 r. Szkolenia adresowane do przedstawicieli organizacji związkowych i społecznych inspektorów pracy dotyczyły przede wszystkim: zmian do ustawy o związkach zawodowych, uprawnień organizacji związkowych, społecznego nadzoru nad warunkami pracy (uprawnień kontrolno-nadzorczych zakładowego społecznego inspektora pracy, formułowania zaleceń i uwag) oraz rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

Przykłady działań prewencyjno-promocyjnych:

- w dniu 27.05.2021 r., we współpracy z Regionem Środkowo-Wschodnim NSZZ „Solidarność” przeprowadzono 2 szkolenia dla społecznych inspektorów pracy. Tematyka szkoleń dotyczyła rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy. W szkoleniach łącznie wzięło udział 60 społecznych inspektorów pracy. Szkolenia przeprowadzono za pośrednictwem MS TEAMS.
- w dniu 15.04.2021 r. podczas seminarium zorganizowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział w Lublinie inspektor pracy wygłosił prelekcję na temat „Zagrożenia elektryczne na przykładzie wypadków przy pracy zaistniałych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w okresie ostatnich 3 lat. W seminarium wzięło udział 64 członków Stowarzyszenia.
- w dniu 13.10.2021 r. inspektor pracy uczestniczył w dwóch spotkaniach informacyjnych dla uczniów Liceum Ogólnokształcącego im. Adama Mickiewicza w Opolu Lubelskim poświęconych tematyce przeciwdziałania handlowi ludźmi oraz podstawowych przepisów z zakresu prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi. Łącznie w spotkaniach uczestniczyło 80 uczniów.
- w dniu 28.04.2021 r., z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy inspektor pracy był gościem audycji w Nowym Radiu. Tematyka audycji dotyczyła szeroko rozumianego bezpieczeństwa w pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu pandemii COVID-19 na wypadkowość. Ponadto, podczas audycji poruszono zagadnienia dotyczące: działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie działań podejmowanych przez pracodawców w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii, działalności prewencyjnej inspekcji pracy, której celem jest zapobieganie wypadkom przy pracy. Omówiono również przepisy prawa dotyczące wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków pracodawcy w sytuacji zaistnienia wypadku przy pracy.

12. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

W 2021 r. odbyły się kolejne edycje KONKURSÓW PROMUJĄCYCH POŻĄDANE POSTAWY W ZAKRESIE OCHRONY PRACY w różnych dziedzinach działalności na terenie naszego województwa.

Przeprowadzone konkursy w 2021 r. to:

A. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Celem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” jest promowanie najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy, w tym inspirowanie pracodawców do tworzenia bezpiecznych i ergonomicznych miejsc pracy. W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy niezależnie od formy własności zakładu pracy, którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu warunków pracy w swoich firmach.

Z uwagi na różnorodność zakładów pod względem wielkości zatrudnienia, a tym samym wielkość i skalę problemów, zwłaszcza w zakresie działań podejmowanych na rzecz ochrony pracy, pracodawcy są oceniani w trzech kategoriach – zatrudniający do 49 pracowników, zatrudniający od 50 do 249 oraz zatrudniający powyżej 249 pracowników.

Do konkursu przystąpiły 3 zakłady z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. W 2021 r. do konkursu nie przystąpił żaden pracodawca zatrudniający od 50 do 249 pracowników. Za szczególne działania i zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy na terenie naszego okręgu nagrodzone zostały następujące zakłady pracy:

W grupie Pracodawców zatrudniających do 49 pracowników:

I miejsce – Rodowita z Roztocza Sp. z o. o., Grabnik 100, 22-440 Krasnobród

II miejsce – Carstar Sp. z o. o., ul. Wojska Polskiego 1, 22-200 Włodawa

III miejsca nie przyznano.

W grupie Pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników:

I miejsce – Fabryka Łożysk Toczących - Kraśnik S.A., ul. Fabryczna 6, 23-204 Kraśnik

II i III miejsca nie przyznano.

Komisja konkursowa postanowiła zgłosić do centralnej komisji konkursowej Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 2 zakłady biorące udział w etapie wojewódzkim konkursu:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 49 pracowników – Rodowita z Roztocza Sp. z o.o., Grabnik 100, 22-440 Krasnobród
- w kategorii pracodawców zatrudniających ponad 249 pracowników – Fabryka Łożysk Toczących - Kraśnik S.A., ul. Fabryczna 6, 23-204 Kraśnik.

Rodowita z Roztocza Sp. z o.o. została nagrodzona na etapie centralnym konkursu w Warszawie.



B. „Poznaj swoje prawa w pracy”

Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy dotyczącej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zrealizował etap regionalny VIII edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypadał na rok szkolny 2020/2021. Do etapu regionalnego zgłosiło się 20 szkół biorących udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Na przestrzeni października, listopada i grudnia 2020 r. realizowane były etapy szkolne konkursu. Przeprowadziło je 18 z 20 zgłoszonych placówek. Dnia 25 lutego 2021 r. odbył się etap regionalny VIII edycji konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do konkursu przystąpiło 28 uczniów z 15 szkół ponadpodstawowych biorących udział w programie „Kultura bezpieczeństwa”. Test przygotowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie składał się z 35 pytań jednokrotnego wyboru i wyłonił zwycięzcę etapu regionalnego konkursu, który – jako jedyny – bezbłędnie odpowiedział na 34 pytania konkursowe, tym samym zdobywając I miejsce. Była nim Emilia Bortacka uczennica Zespołu Szkół nr 2 im. Bartosza Głowackiego w Krasnymstawie. Ponieważ 5 uczniów zdobyło po 33 punkty, aby wyłonić zdobywcę II i III miejsca organizatorzy konkursu oceniali odpowiedzi uczniów na 5 pytań otwartych. W wyniku dogrywki II miejsce zdobyła Aleksandra Hałas uczennica Zespołu Szkół nr 1 im. Tadeusza Kościuszki w Krasnymstawie. Laureatką III miejsca okazała się Katarzyna Siennica uczennica Zespołu Szkół Ekonomicznych i Mundurowych im. gen. Władysława Andersa w Chełmie. Warto podkreślić, iż po raz trzeci z rzędu uczeń reprezentujący Zespół Szkół Ekonomicznych i Mundurowych w Chełmie reprezentował województwo lubelskie podczas etapu centralnego konkursu.



W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy rozpoczął realizację IX edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypada na rok szkolny 2021/2022. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 21 szkół. Na przestrzeni października, listopada i grudnia 2020 r. realizowane były etapy szkolne konkursu. Przeprowadziło je 20 z 21 zgłoszonych placówek. Do etapu regionalnego konkursu, który odbędzie się 15 marca 2022 r., zgłoszono 40 laureatów etapów szkolnych konkursu (po dwóch zwycięzców z każdej szkoły). Trójka laureatów etapu regionalnego konkursu będzie reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2022 r.

Obie edycje konkursu objęte są patronatem Ministra Edukacji i Nauki.

C. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Celem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy realizując swoje ustawowe zadania, skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Oczekiwany rezultatem konkursu jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach. W 2021 r. do konkursu zgłoszono 3 zakładowych społecznych inspektorów pracy. Za szczególne osiągnięcia w zakresie podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy w zakładach pracy, komisja konkursowa powołana przez Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie w 2021 r. postanowiła przyznać:

I miejsce – Pan Krzysztof Śliwa

II miejsce – Pan Konrad Dębowski

III miejsce – Pan Krzysztof Gębala

Wszyscy nagrodzeni społeczni inspektorzy pracy pełnią swoje funkcje w Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A., Al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 13, 24-100 Puławy.



D. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Celem konkursu było upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych. Upowszechniane były szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie, dokonania pracodawców budowlanych, organizujących pracę w sposób bezpieczny.

W 2021 r. spośród placów budów nadzorowanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie wytypowano i zgłoszono do konkursu 3 budowy. Budowy zostały wybrane i zgłoszone przez inspektorów pracy, którzy ocenili, iż realizacja inwestycji przebiega w sposób spełniający kryteria konkursu. Komisja konkursu powołana w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie dokonała oceny zgłoszonych kandydatów i postanowiła przyznać:

I miejsce – budowie budynku internatu (budynek wielofunkcyjnego) w Dęblinie przy ul. Dywizjonu 303, realizowanej przez ERBUD S.A., 02-797 Warszawa, ul. Klimczaka 1.

II miejsce – budowie hali widowiskowo-sportowej w Puławach przy ul. Lubelskiej 59, realizowanej przez konsorcjum firm:

Lider: Mostostal Puławy S.A., ul. Budowlanych 5, 24-110 Puławy

Partner: Mostostal Warszawa S.A., ul. Konstruktorska 12a, 02-673 Warszawa.

III miejsce – budowie związanej z modernizacją budynków OSIP polegającej na rozbudowie o krytą pływalnię w Tomaszowie Lubelskim, al. Sportowa 8, realizowanej przez ERBUD S.A., 02-797 Warszawa, ul. Klimczaka 1.

Nagrodzeni zostali przedstawiciele pracodawcy oraz kierownicy budów, którzy to faktycznie odpowiadają za bezpieczeństwo i higienę pracy na prowadzonych budowach.



E. Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne ”

Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych.

W obecnym roku do konkursu na etapie regionalnym przystąpiło 64 gospodarstwa rolne. Nagrodzonym gospodarstwem rolnym było GOSPODARSTWO ROLNE **Agnieszki i Zbigniewa Capała** z miejscowości Dys.

IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2021 r. działania kontrolne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wynikały z Programu działania PIP przewidującego realizację zadań długofalowych, stałych i bieżących, a także obejmowały zadania własne inspektoratu.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili **2 831** kontroli w **2 529** podmiotach, głównie w firmach zatrudniających do 9 osób (plan na 2021 r. zakładał realizację **2 744** kontroli).

W wyniku kontroli wydano 9 084 decyzji bhp, w tym 318 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 260 decyzji wstrzymania prac, 153 decyzje kierujące 340 pracowników do innych prac oraz 174 decyzje dotyczące świadczeń na rzecz 801 pracowników (łącznie kwota świadczeń 2 301 220 zł). Ponadto wydano 8 746 wniosków dotyczących 80 938 pracowników oraz 497 poleceń regulujących nieprawidłowości dotyczące 2 706 pracowników.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków zlikwidowano wiele zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz wyeliminowano nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Część działań w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowała się na branżach oraz konkretnych zakładach pracy, w których wystąpiło największe nasilenie zagrożeń zawodowych oraz w których stwierdzono największą liczbę wypadków przy pracy.

Dodatkowo, kolejny już rok, z uwagi na zagrożenie zakażenia wirusem SARS-CoV-2 – zakresem kontroli obejmowano również działania, jakie zakłady pracy, niezależnie od branży, podejmowały w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy

weryfikowali podczas kontroli stosowanie przepisów ustawy z dnia 02.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – w zakresie prawnej ochrony pracy.

Jak wynika z danych statystycznych, w 2021 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali 69 **wypadków przy pracy**, z których 21 uznanych zostało za ciężkie (w 2020 r. – 23 wypadki, w 2019 r. – 30). W roku sprawozdawczym było 14 wypadków śmiertelnych (w 2020 r. – 8, w 2019 r. – 11). Na podstawie zgromadzonych danych daje się zauważyć, że za różnicę (wzrost) ilości wypadków śmiertelnych (2020 – 2021) odpowiadają zdarzenia budowlane. W 2020 r. śmiertelnych wypadków zaistniałych i zbadanych było 2, natomiast w 2021 r. było ich już 7 (w tym 5 to upadki z wysokości). Być może wiąże się to z wyraźnym ożywieniem gospodarki w sektorze budowlanym. W pozostałych branżach ilość wypadków śmiertelnych, zaistniałych i zbadanych, była podobna w w/w latach (2020 – 2021).

Pozostałe zbadane w 2021 r. wypadki, to zdarzenia nie powodujące w/w skutków, co do których została podjęta decyzja o przeprowadzeniu kontroli w celu ustalenia przez inspektora pracy ich okoliczności i przyczyn (np. z powodu dużego prawdopodobieństwa wystąpienia w zaistniałych okolicznościach skutków grożących utratą życia lub powodujących ciężki uszczerbek na zdrowiu poszkodowanego), ewentualnie również zweryfikowania prawidłowości postępowania powypadkowego prowadzonego w zakładzie pracy.

Jak co roku, największą liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w branży przetwórstwa przemysłowego – 30 osób (dla porównania 26 osób w 2020 r., 43 osoby w 2019 r., 38 osób w 2018 r., 53 osoby w 2017 r.). Kolejne miejsca zajmują odpowiednio budownictwo (22 poszkodowanych), a także transport i gospodarka magazynowa oraz rolnictwo i leśnictwo (po 4 poszkodowanych).

Proporcjonalnie duża liczba zdarzeń zgłoszonych do OIP w Lublinie o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, w stosunku do zdarzeń zbadanych, generowana była przez dużą liczbę zdarzeń w pracy nie mających charakteru wypadków przy pracy, a wynikłych z nagłych przypadków medycznych lub wypadków komunikacyjnych, od badania których inspektorzy pracy mogą odstąpić oraz wypadków osób niebędących pracownikami i nie świadczących pracy najemnej na rzecz pracodawców lub przedsiębiorców.

Od kilku lat na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie utrzymuje się tendencja zgłaszania do PIP przez organy Policji wszystkich (bez względu na ich skutki) zdarzeń związanych z pracą oraz wystąpień organów Policji do OIP o przekazanie im dokumentacji pokontrolnej. Nadal funkcjonuje prawidłowość polegająca na tym, że prawie każde wezwanie ambulansu medycznego do osoby poszkodowanej w pracy (na terenie zakładu pracy lub na budowie) implikuje powiadomienie organów Policji, która z kolei powiadamia inspekcję pracy. W dalszym ciągu występują przypadki zgłaszania zdarzeń wypadkowych osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, praca „na czarno”, różne inne formy cywilnoprawnych, nienazwanych prawnie umów, jak np. „praca na odrobek”, pomoc sąsiedzka i rodzinna, praca jako świadczenie wzajemne, itp.

Z uwagi na wysokie ryzyko zawodowe i związane z tym wypadki przy pracy, priorytetowym działaniem w 2021 r., podobnie jak w minionych latach, były kontrole wykonywania prac w **sektorze budowlanym**.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych placach budów jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, świadomości pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej oraz fachowości pracowników. Pomimo prowadzonych od kilku lat wzmożonych kontroli prac budowlanych w województwie lubelskim, stwierdzone nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach

prowadzących działalność budowlaną. Świadczą o tym zarówno występujące od lat te same nieprawidłowości, jak również liczba wypadków przy pracy i przyczyny tych wypadków.

Spośród 41 zgłoszonych w 2021 r. wypadków przy pracy w budownictwie – 8 to wypadki ze skutkiem śmiertelnym, 6 ze skutkiem ciężkim i 1 zbiorowy. 23 wypadki to upadki z wysokości (w 2020 r. zgłoszono 46 wypadków, w tym 22 – upadki z wysokości).

Koreluje to bezpośrednio z najczęściej ujawnianymi nieprawidłowościami podczas kontroli budów, a mianowicie nieprawidłowościami w zakresie środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości, braku właściwego zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków, niewłaściwego zabezpieczenia przejść i dojść do stanowisk pracy oraz nieprawidłowości w zakresie montażu i eksploatacji rusztowań. Są to te same nieprawidłowości, które od lat zajmują niechlubne, czołowe miejsca.

Obserwuje się wzrost liczby wypadków wśród osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy oraz ciężkości skutków tych wypadków. Wynika to prawdopodobnie z niewłaściwego przygotowania do wykonywania prac. Właściciele firm zatrudniających osoby na innej podstawie niż stosunek pracy przekonani są o tym, że są prawnie zwolnieni z jakichkolwiek obowiązków w zakresie bezpiecznego zorganizowania warunków pracy. Egzekwowania obowiązków w tym zakresie nie ułatwiają niejasne przepisy.

Podmioty prowadzące działalność budowlaną wymagają zatem stałego nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy ze względu na stwierdzone nieprawidłowości i ich skutki. Szczególne zainteresowanie organów kontroli powinno koncentrować się na firmach, gdzie stwierdza się bardzo dużą liczbę nieprawidłowości lub gdy ich waga była duża oraz w firmach, gdzie miały miejsce wypadki przy pracy. Konieczne jest też kontynuowanie przez okręgowe inspektoraty pracy działań edukacyjnych, mających na celu podniesienie świadomości pracodawców, osób kierujących pracownikami na placach budów i samych pracowników.

Szereg zagrożeń dla osób wykonujących pracę generowały również kontrolowane w 2021 r. przedsięwzięcia – remonty i budowa dróg, infrastruktury drogowej, budowa i remonty obiektów inżynierskich. Prace wykonywane na otwartej przestrzeni, uciążliwości powodowane panującymi warunkami atmosferycznymi, jak i tempo prowadzonych prac spowodowane krótkimi terminami ich realizacji wzmagają zagrożenia. Zmęczenie pracowników i innych osób wykonujących roboty drogowe spowodowane upałem oraz tempem robót miały istotny wpływ na poziom koncentracji przy wykonywanej pracy, a co za tym idzie, na zmniejszenie bezpieczeństwa tych osób. Ponadto zwiększenie zagrożeń było spowodowane prowadzeniem prac przez kilku wykonawców w jednym miejscu, co niejednokrotnie wynikało ze stosowanej technologii, jak również z krótkich terminów realizacji zadań. Często w takich sytuacjach przedsiębiorcy, jak i osoby wykonujące pracę lekcewały zagrożenia, nie stosując się do zasad bezpieczeństwa.

Kontrole przeprowadzone w roku sprawozdawczym pokazują, iż nadal w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy budowach i remontach dróg występują znaczne nieprawidłowości, a działania inspektorów pracy przyczyniają się w sposób oczywisty do likwidacji wielu zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, a także do zwiększenia świadomości pracodawców i przedsiębiorców, co może przełożyć się na poziom przestrzegania prawa w przyszłości.

Kontrole powinny być prowadzone głównie w obszarach przygotowania i organizacji prac, w których to obszarach popełniane błędy bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo pracy. Kontrole powinny objąć wszystkie prace drogowe i inżynierskie, w tym także duże inwestycje, w czasie których należy uwzględnić planowanie i organizowanie prac, nadzór nad podwykonawcami oraz koordynację prac pod względem bhp.

Działania kontrolno-nadzorcze należy uzupełnić działaniami prewencyjnymi w zakresie bhp u przedsiębiorców realizujących prace budowlane samodzielnie lub w charakterze podwykonawcy.

Inspektorzy pracy, podczas kontroli prac budowlanych na terenie budów objętych właściwością miejscową OIP w Lublinie, sprawdzali, jaki jest stopień przestrzegania wymagań obowiązujących przy eksploatacji **żurawi wieżowych i szybkomontujących** w świetle przepisów rozporządzenia Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 22.10.2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

W/w akt prawny wszedł w życie w 2019 r., co należy ocenić pozytywnie, gdyż wypełnił on lukę, jaka istniała od uchylecia w 2013 r. obowiązującego od 1954 r. rozporządzenia odnoszącego się do tej problematyki. Brak regulacji kluczowych dla bezpiecznej eksploatacji żurawi skutkowało pogarszaniem się warunków pracy, występowaniem niebezpiecznych zdarzeń i wypadków, a także brakiem jednolitych praktyk oraz znacznym ograniczeniem możliwości kontroli warunków pracy

Głównym problemem związanym z badaniem tej tematyki była utrudniona dostępność do stanowisk pracy operatorów żurawi. W celu sprawdzenia zgodności wyposażenia kabiny operatora w niezbędne akcesoria, urządzenia i sprzęt wynikający z przepisów pozyskiwano materiał fotograficzny bezpośrednio od wykonujących pracę operatorów poszczególnych urzędzeń lub posiłkowano się oświadczeniami podmiotów zatrudniających oraz nadzorujących prace budowlane.

Z analizy poszczególnych kontroli wynika, że na budowach pracodawcy w dalszym ciągu wykorzystują urządzenia pochodzące z importu z Europy Zachodniej oraz USA. Ma to wpływ na wyposażenie poszczególnych urzędzeń w wynikające z przepisów akcesoria i sprzęt: anemometry, termometry, ogrzewanie i klimatyzację kabiny operatora w celu utrzymania zgodnej z przepisami temperatury. Ogólnie można stwierdzić, że im nowszy żuraw, tym lepsze warunki pracy operatora, co w sposób bezpośredni przekłada się na bezpieczeństwo i wydajność pracy na budowie. W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy nie stwierdzali nieprawidłowości w zakresie zapewnienia w kabinach żurawi zgodnej z przepisami temperatury. Wszystkie sprawdzone urządzenia zostały wyposażone w sprawne klimatyzatory, co znacząco podniosło komfort pracy operatorów – w szczególności w okresie letnim.

Odnosząc się do czasu pracy operatorów żurawi należy zauważyć, iż przekroczenia czasu pracy w dużym stopniu wynikały z przepisów niedostosowanych do realiów ich pracy. W/w rozporządzenie przewiduje, iż czynności operatora żurawia od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia nie mogą być wykonywane dłużej niż przez 8 godzin na dobę. Brak elastyczności tego zapisu powoduje, iż w nieprzewidzianych sytuacjach, jak np. opóźnienie w dostawie materiałów budowlanych, skutkuje naruszeniem przepisów w postaci przekroczenia 8 godzin pracy na dobę. Ponadto zakaz ten dotyczy operatorów żurawi wykonujących swoją pracę bez względu na formę zatrudnienia. To oznacza, iż w przypadku operatorów żurawi, którzy prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach postępowania kontrolnego nie ma możliwości wykazania przekroczeń (które z dużą pewnością występują), ani też ich regulacji.

Ze względu na nieprawidłowości, które stwierdzano podczas kontroli przeprowadzonych zarówno w 2021 r. i w 2020 r. oraz w 2019 r. (po wejściu w życie rozporządzenia) należy w kolejnych latach kontynuować rozpoczętą analizę jego funkcjonowania, gdyż przestrzeganie przepisów leży w interesie wszystkich podmiotów występujących w ramach obsługi tych maszyn – zarówno samych operatorów, jak i pracodawców oraz innych osób kierujących i organizujących pracę operatorów.

Prowadzone w 2021 r. **krótkie kontrole w budownictwie** miały na celu likwidację nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia osób świadczących pracę, zaś ponowne kontrole – głównie potwierdzały ich likwidację poprzez realizację ustnych decyzji inspektorów pracy.

Podobnie jak w 2020 r., zasadnicze nieprawidłowości ujawnione w 2021 r. dotyczyły: braku bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, na rusztowaniach, niestosowania przez pracujących środków ochrony indywidualnej, nieprawidłowej eksploatacji urzędzeń i instalacji energetycznych, braku bezpiecznego wykonywania prac ziemnych.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydawali decyzje nakazujące ich usunięcie, a ich realizacja poprzez zlikwidowanie zagrożeń przyczyniła się do poprawy bezpieczeństwa pracy.

Jak pokazują zgromadzone dane, efekty „krótkich kontroli w budownictwie” są bezsprzecznie wymierne – szybka reakcja inspektora pracy skutkuje z jednej strony likwidacją poważnych zagrożeń, z drugiej zaś zastosowanie środków o charakterze represyjnym wzbudza przynajmniej w niektórych kontrolowanych podmiotach poszanowanie dla obowiązujących przepisów.

Powyższe przemawia za tym, aby w 2022 r. kontynuować takie działania, które podejmowane w sposób doraźny i często niezaplanowany stanowią bodziec dla pracodawców i przedsiębiorców, skłaniający ich do przestrzegania przepisów bhp.

W 2021 r. przeprowadzono 8 kontroli **prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych**, tj. o 1 mniej niż w 2020 r. i znacznie mniej niż w 2019 r., w którym takich kontroli przeprowadzono 20. Kontrole dotyczyły usuwania wyrobów zawierających azbest w postaci pokryć dachowych budynków lub pokryć ścian budynku z płyt cementowo-azbestowych oraz ocieplenia rur sieci ciepłowniczej, obudowanych powłoką cementowo-azbestową. Połowa podmiotów była kontrolowana w tym zakresie po raz pierwszy, żaden z kontrolowanych podmiotów nie zajmował się demontażem azbestu dorywczo.

W roku sprawozdawczym do OIP w Lublinie wpłynęło ogółem 277 zgłoszeń od przedsiębiorców o zamiarze wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest (w tym zgłoszeń dot. przedłużenia czasu trwania tych prac), w roku ubiegłym było ich 112, w 2019 r. – 101, w 2018 r. – 203, a w 2017 r. – 170. Ilość zgłoszeń w 2021 r. jest zatem wyraźnie wyższa niż w latach wcześniejszych, co może być spowodowane tym, że prowadzone od lat kontrole inspektorów pracy, jako kluczowy problem, świadczący o tym, że podmioty dążą do unikania kontroli organów PIP, wykazywały właśnie brak zgłoszeń o zamiarze przeprowadzania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Kontrole te miały m. in. na celu wyegzekwowanie obowiązku dokonywania tych zgłoszeń.

Z roku na rok powtarza się wniosek, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp zależny jest od stopnia wiedzy, świadomości i zaangażowania pracodawców, co przekłada się bezpośrednio na zaangażowanie pracowników. Firmy, które specjalizują się w usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz te, dla których usuwanie azbestu stanowi istotny element działalności, są zdecydowanie lepiej przygotowane do wykonywania przedmiotowych prac, a osoby świadczące pracę na ich rzecz, z uwagi na doświadczenie, popełniają mniej uchybień z zakresu bhp, tj. rzadziej można się tam spotkać z sytuacją, kiedy pracownicy nie używają przydzielonej im odzieży ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem.

Potwierdzają to dane statystyczne – porównanie wyników kontroli z 2020 r. z danymi za 2021 r., w odniesieniu do nieprawidłowości dotyczących samego tylko azbestu, wskazuje na zdecydowanie mniejszą ilość wydanych środków prawnych w trakcie niemal identycznej ilości kontroli (9 w 2020 r. i 8 w 2021 r.). W 2021 r. wydanych zostało 18 decyzji, natomiast w 2020 r. było ich 45, a wśród wówczas kontrolowanych podmiotów były firmy, które wykonywały dorywczo prace w kontakcie z azbestem, bez właściwego przygotowania pracowników. Podobnie wygląda kwestia wydanych decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 Kpa, których w 2020 r. wydano 14, a w 2021 r. – 5. W 2021 r. nie były wydawane:

- decyzje kierujące do innych prac z uwagi na brak środków ochrony przeznaczonych do pracy w kontakcie z azbestem (kombinezony, maseczki) – w 2020 r. wydano 5 decyzji,
- decyzje wstrzymujące pracę (w 2020 r. – 3 decyzje) oraz
- decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn (w 2020 r. – 1 decyzja).

Podkreślenia wymaga fakt, iż wszystkie decyzje wydane w roku sprawozdawczym zostały zrealizowane w trakcie trwania kontroli, bez potrzeby podejmowania dodatkowych działań ze strony inspektorów, takich jak np. kontrole sprawdzające ich wykonanie. Ta tendencja utrzymuje się od lat, na co wskazuje analiza porównawcza prowadzona pod kątem wykonania środków prawnych, wynikających z kontroli przeprowadzonych w latach ubiegłych (2018 – 2020).

W związku z tym, że ilość wykonywanych prac demontażowych wyrobów zawierających azbest od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym, jednak niskim w porównaniu do lat wcześniejszych poziomie i z uwagi na zobowiązania wynikające z założeń Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu, trzeba się spodziewać, że do końca 2032 r. (graniczny czas całkowitego usunięcia oraz unieszkodliwienia materiałów zawierających azbest na terenie kraju) prace te będą nadal intensywnie wykonywane, co powoduje, że konieczne będzie:

- aktywne uczestnictwo w kontrolach inspektorów pracy, jako organów nadzoru nad warunkami pracy, gdyż presja czasu w związku z wyznaczonymi terminami oczyszczenia kraju z azbestu może powodować pośpiech, a co za tym idzie, mniejszą dbałość o bezpieczeństwo podczas wykonywania pracy,
- zintensyfikowanie czynności kontrolno-nadzorczych u przedsiębiorców, którzy unikają kontroli, należy dążyć do pozyskania informacji o tych podmiotach, które nadal, pomimo wieloletnich kontroli, wykonują przedmiotowe prace bez zgłoszeń,
- podejmowanie działań profilaktycznych, ukierunkowanych na poprawę świadomości uczestników procesu związanego z utylizacją azbestu, w tym także bezpiecznego wykonywania prac na wysokości,
- poruszanie zagadnień związanych z tematyką azbestu w trakcie Tygodnia Bezpieczeństwa w ramach Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, kiedy to inspektorzy pracy prowadzą cykl wykładów i mają możliwość dotarcia do wielu firm, również tych, których tematyka azbestu dotyczy bezpośrednio,
- współpraca z samorządami (głównie na terenach wiejskich) w celu promowania dobrych praktyk, związanych z usuwaniem azbestu, podnoszenie świadomości wśród zarządców, właścicieli posesji i rolników indywidualnych odnośnie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest, edukacja społeczności na obszarach, gdzie występuje największa ilość wyrobów zawierających azbest, głównie w postaci pokryć dachowych z płyt cementowo-azbestowych.

Wyniki prowadzonych w 2021 r. kontroli w zakresie **legalności zatrudnienia obywateli polskich** pokazują, iż nieprawidłowości w tym obszarze najczęściej stwierdzane są w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. W tej grupie pracodawców i przedsiębiorców odnotowuje się największą liczbę osób świadczących pracę bez potwierdzenia rodzaju i warunków umów o pracę na piśmie oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Tam też w szczególności podejmują pracę osoby będące bezrobotnymi. Wynika to między innymi z tego, że te niewielkie podmioty prowadzą działalność w pobliżu miejsca zamieszkania takich osób. W związku z tym w tych podmiotach odnotowuje się znaczną ilość przypadków niepowiadomienia powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podmioty duże, powierzające pracę większej liczbie osób, są bardziej przygotowane w zakresie stosowania przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. W przypadku podmiotów zatrudniających dużą liczbę pracowników lub osób wykonujących inną pracę zarobkową, najczęściej występującym naruszeniem przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W dalszym ciągu najbardziej zagrożonymi branżami są: transport i magazynowanie, budownictwo oraz drobne usługi, przy czym w 2021 r., podobnie jak w 2020 r., najwięcej procentowo przypadków nielegalnego zatrudnienia stwierdzono w usługach administrowania. W sektorze publicznym praktycznie nie odnotowujemy nielegalnego zatrudnienia.

Analizując wyniki kontroli stwierdza się utrzymującą się tendencję zmian niektórych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia, w porównaniu z latami ubiegłymi. W większości przypadków nastąpiło ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych.

Zgromadzony w 2021 r. materiał potwierdza, iż poziom nielegalnego powierzania pracy od kilku lat waha się w granicach 2-5% badanej populacji osób świadczących pracę, a w poszczególnych latach różnica mieści w granicach błędu statystycznego. Poziom ten osiągnięto stosując przez lata różnorodne formy oddziaływania, nie tylko poprzez kontrole i nadzór, ale również przez aktywne propagowanie zachowań zgodnych z prawem, rozpowszechnianie informacji dotyczących legalnej pracy w sposób gwarantujący dotarcie ich do adresatów. Również prowadzone postępowania w sprawach o wykroczenia z obszaru legalności zatrudnienia, pozwalając na prezentowanie właściwego pojmowania niektórych relacji prawnych zachodzących między powierzającym pracę a osobą ją wykonującą, odgrywają dodatkową rolę w podnoszeniu świadomości prawa i poziomu jego przestrzegania.

Warto zatem dokładać starań, aby utrzymać uzyskany poziom praworządności (ok. 98% w latach 2016-2018, 95,8% w 2019 r., gdzie nieznacznie ujawniono więcej przypadków nielegalnego zatrudnienia i 96,5% w 2020 r.), przy uzyskaniu w roku sprawozdawczym – 94,7%, gdyż różnice te mieszczą się w granicach błędu statystycznego.

W celu utrzymania uzyskanej poprawy stanu praworządności w obszarze legalności zatrudnienia oraz dalszego ograniczania występujących nieprawidłowości, działalność kontrolno-nadzorcza, która będzie kontynuowana w 2022 r. powinna być wspierana:

- współpracą z jednostkami samorządowymi działającymi na rzecz rynku pracy, w szczególności z Wojewódzkim Urzędem Pracy i powiatowymi urzędami pracy,
- działaniami prewencyjno-informacyjnymi, pobudzającymi świadomość prawną podmiotów kontrolowanych, a także bezrobotnych i osób poszukujących pracy.

W 2021 r. kontrole, w trakcie których weryfikowano zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** stanowiły 8,58% ogólnej liczby kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie (odnotowano zatem wzrost udziału kontroli dotyczących cudzoziemców w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego, w którym udział tych kontroli wynosił 6,20%). Wynika to przede wszystkim z faktu, że w 2020 r. przez ponad 5 miesięcy działalność Państwowej Inspekcji Pracy została ograniczona z uwagi na stan epidemii.

Podobnie jak w latach ubiegłych, badanie zagadnień dotyczących cudzoziemców następowało podczas kontroli, w trakcie których stwierdzono powierzenie pracy cudzoziemcom lub w związku z koniecznością rozpatrzenia skarg wnoszonych przez obcokrajowców.

Zgromadzone dane wskazują, że zmienia się rozkład ilościowy cudzoziemców w zależności od podstawy uzyskania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W 2021 r. zauważamy wzrost udziału obcokrajowców podejmujących pracę w oparciu o oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, w ogólnej liczbie objętych kontrolą. Udział osób posiadających zezwolenia na pracę w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą w stosunku do 2020 r. praktycznie można uznać za utrzymujący się na tym samym poziomie (w 2021 r. udział ten wyniósł 50,8%, natomiast w 2020 r. osiągnął wartość 50,6%). Spadek odnotowano w przypadku cudzoziemców posiadających zezwolenia na pracę sezonową z 16,75% w 2020 r. do 10,1% w 2021 r.

Oceniając nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom w odniesieniu do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolami w poszczególnych kategoriach podmiotów, określonych na podstawie liczby osób w nich pracujących, należy stwierdzić, że w 2021 r. rozłożyło się ono dość równomiernie. W każdej z niżej podanych kategorii firm:

- do 9 zatrudnionych,
- zatrudniających od 10-49 osób,

- zatrudniających od 50 do 249 osób, powierzenie nielegalnego wykonywania pracy kształtowało się na poziomie ok. 10%. W przypadku podmiotów zatrudniających 250 osób i więcej wyniosło natomiast 8%.

Równomierny rozkład udziału nielegalnie zatrudnionych w ogólnej liczbie objętych kontrolą cudzoziemców może sugerować, że trudności wynikające z prowadzenia działalności w okresie utrzymującej się pandemii dotknęły w porównywalnym zakresie zarówno podmioty małe, średnie, jak i duże, działające na lokalnym rynku pracy. Duża skala ograniczeń wynikających z konieczności ochrony zdrowia w 2020 r. zaburzyła normalny rytm pracy wielu podmiotów, a tym samym wpłynęła na obniżenie rentowności ich prowadzenia. Jednym ze sposobów poprawy sytuacji finansowej firm, obserwowanym od wielu lat, dających szybki realny efekt, są ograniczenia kosztów pracy, w tym również w kierunku nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców.

Posiadane dane upoważniają do stwierdzenia, że wzrasta liczba cudzoziemców podejmujących pracę w województwie lubelskim. W 2021 r. kontrolą objęto 1 043 obcokrajowców, gdy w 2020 r. – 597. Dodatkowo zdaje się to potwierdzać wzrost udziału kontroli dotyczących cudzoziemców w ogólnej liczbie kontroli wykonanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Do tego należy dodać fakt nasilania się przypadków prowadzenia ustaleń dotyczących cudzoziemców w ramach kontroli pierwotnie planowanych do realizacji innych zadań, który wskazuje, że wzrasta prawdopodobieństwo napotkania obcokrajowca w podmiocie kontrolowanym. Równocześnie zwiększa się grupa państw, z których pochodzą cudzoziemcy aktywni na lokalnym rynku pracy. W 2021 r. było ich 27, a 2020 r. znacznie mniej, bo 18.

W dalszym ciągu najwięcej nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia wiąże się z tzw. uproszczoną procedurą uzyskiwania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W dużej mierze wynika to z braku ujęcia w definicji „nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi” powierzenia pracy na warunkach innych niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W 2021 r. nie stwierdzono nieprawidłowości odnoszących się do powierzenia pracy cudzoziemcom posiadającym zezwolenie na pracę sezonową.

Nielegalne powierzenie pracy wynika w naszej ocenie w głównej mierze z dążenia do utrzymania rentowności prowadzonych działalności gospodarczych lub chęci zwiększenia korzyści osiąganych przez przedsiębiorców. O ile osiąganie coraz lepszych dochodów nie jest niczym nagannym, to dążenie do tego poprzez łamanie prawa jest działaniem zasługującym na eliminowanie z życia gospodarczego. Wzrost udziału zjawisk niepożądanych w 2021 r. w porównaniu z rokiem ubiegłym w znaczącej mierze jest związany z nietypowymi okolicznościami funkcjonowania w obliczu pandemii. Utrzymujący się stan zagrożenia, wzbudzający niepewność wśród przedsiębiorców, niezależnie od wielkości prowadzonych podmiotów, skłaniać może do wykorzystywania każdej okazji do zwiększenia przychodów w danym czasie, w obliczu możliwości wprowadzenia znacznych obostrzeń ograniczających lub zakazujących prowadzenie działalności gospodarczej w przypadku nasilenia się pandemii.

W związku z utrzymującym się na niezadawalającym poziomie stanem praworządności w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców zasadnym jest kontynuowanie współpracy ze Strażą Graniczną, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim w Lublinie, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie, powiatowymi urzędami pracy, a także z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie wymiany informacji o cudzoziemcach, w tym na etapie ubiegania się o możliwość wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W 2022 r. naszym podstawowym zadaniem działań kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjnych, wspierających działania podstawowe, będzie położenie nacisku na badanie przepisów w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, których nasilenie odnotowaliśmy w 2021 r.

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2021 r. należy podkreślić, jak ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest **rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy**.

W 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 710 przy 1 941 zawiadomieniach odnotowanych w 2020 r. oraz 2 200 w 2019 r. Oznacza to spadek liczby skarg i wniosków o ok. 13% w stosunku do roku ubiegłego. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy utrzymuje się jednak nadal na wysokim poziomie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, nawiązaniem stosunku pracy i rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach (ww. zagadnienia były podnoszone w ok. 70% wszystkich skarg). Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2021 r. zmalał w okresie sprawozdawczym i wyniósł ok. 16%, co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o 8%.

Uwagę zwraca wzrost liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w stosunku do wszystkich skarg w roku sprawozdawczym. Liczba problemów zgłoszonych w skargach dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o ok. 28%.

Charakterystyczny jest również wysoki odsetek skarg dotyczących kwestii związanych ze stosunkiem pracy, w tym zwłaszcza problematyka niepotwierdzenia na piśmie umów o pracę, niewydanie świadectwa pracy oraz nieprawidłowości z tym związanych. Genezy wzrostu ww. naruszeń należy upatrywać w trwającej pandemii koronawirusa, której skutki przekładają się również na relacje między stronami stosunku pracy. Pracodawcy nierzadko chcąc uniknąć szeroko pojętych kosztów związanych z zatrudnieniem, powierzali pracę bez potwierdzenia warunków jej wykonywania na piśmie. Utrudniali w ten sposób dochodzenie roszczeń związanych z wynagrodzeniem, jak również unikali realizacji obowiązków związanych z odprowadzeniem wymaganych składek na ubezpieczenia społeczne, czy Fundusz Pracy oraz wydaniem świadectwa pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę utrzymała się w roku sprawozdawczym na nieznacznie wyższym poziomie w stosunku do 2020 r.

Wydaje się, że okres pandemii koronawirusa sprzyjał również łamaniu przepisów dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych oraz urlopów bezpłatnych, jak również generował naruszenia związane z wypłatą ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zmalała w stosunku do ubiegłego roku, stanowiąc ok. 16% wszystkich zgłoszonych spraw. Mimo, iż w dalszym ciągu większość nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w tym badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp, to jednak znamienym jest, iż odnotowano spadek liczby skarg w tym zakresie o ok. 37% w stosunku do roku 2020. Bez wątplenia było to następstwem sytuacji epidemiologicznej oraz rozwiązaniami wprowadzonymi przez przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, które zawiesiły niektóre obowiązki dotyczące badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp.

Na uwagę zasługuje również wzrost liczby zawiadomień o nieprawidłowościach związanych z obiektami i pomieszczeniami pracy, w tym spraw związanych z wentylacją, ogrzewaniem, oświetleniem (o ok. 83%) oraz naruszeniami związanymi z ustalaniem okoliczności wypadków przy pracy i sporządzaniem stosownej dokumentacji w tym zakresie. Należy również zwrócić uwagę, iż kilkakrotnie skarżący wskazywali jako zarzut, brak przygotowania pracodawców do stanu epidemii, tj. nieprawidłowa organizacja stanowisk

pracy, brak wyposażenia pracowników w środki ochrony do ograniczania epidemii, czy niezapewnienie interesantom/klientom/osobom trzecim – środków do dezynfekcji rąk.

Liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 948 w 844 podmiotach, co stanowi ok. 34% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2021 r. (2 831 kontroli). Oznacza to lekki wzrost liczby kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli, w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Rok sprawozdawczy przyniósł nieznaczne zwiększenie liczby skarg wniesionych przez organizacje zawodowe. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło bowiem 34 skargi, przy 31 skargach złożonych w 2020 r.

Podobnie jak w ubiegłych latach, największą aktywność w kierowaniu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wniosków o podjęcie czynności kontrolnych przejawiała struktura NSZZ „Solidarność”.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy. Największa aktywność związkowa dotyczyła tematu wynagrodzeń oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, przykładowo takich jak brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, czy nieprawidłowości przy jej sporządzaniu. Niemniej jednak pojawiła się również problematyka dotycząca:

- uprawnień społecznego inspektora pracy i obowiązku realizacji przez pracodawcę zaleceń wpisanych do księgi zaleceń i uwag,
- przeznaczenia środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na inne cele, niż przewidziane w ustawie,
- braku ewidencji czasu pracy oraz kwestie związane z naruszeniami dotyczącymi odpowiedniego planowania czasu pracy,
- niezawiadomienia organizacji związkowych o planowanych zwolnieniach grupowych.

W 2021 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem placówki oświaty i kultury (10 kontroli), zakłady służby zdrowia (6 kontroli), domy pomocy społecznej (2 kontrole). Pozostałe kontrole dotyczyły naruszeń w przedsiębiorstwach o szerokim przekroju działalności.

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe wzrosła o ok. 10% w stosunku do 2020 r. Wydaje się, iż zwiększona aktywność związków zawodowych spowodowana jest utrzymującą się sytuacją epidemiczną, co przekłada się bezpośrednio na powstawanie sytuacji spornych w relacjach między stronami stosunku pracy.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontynuował badanie narażenia pracowników na działania noszące znamiona mobbingu w sytuacji wpływania skarg, w których pracownicy informowali o doświadczaniu zachowań niepożądanych ze strony współpracowników lub przełożonych. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 8 zakładach pracy. W każdym przypadku kontrola była spowodowana skargą na pracodawcę skierowaną do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie – skargi kierowane były ze strony pracowników lub organizacji związkowych. Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe utrzymuje się na niższym poziomie w porównaniu do lat poprzednich (12 w 2017 r.; 12 w 2018 r.; 16 w 2019 r.; 6 w 2020 r.; 8 w 2021 r.). Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnoszonych jest w jednostkach budżetowych, co nie zmienia się to od lat.

Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy należy do najbardziej newralgicznych obszarów ochrony pracy, ważnych także ze względu na swój aspekt społeczny.

W 2021 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie – w związku z realizacją tematu dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – przeprowadzili 26 kontroli, w tym 21 kontroli skargowych. Skierowano do pracodawców 6 nakazów zawierających 15 decyzji płacowych, na kwotę 680 204,30 zł, które dotyczyły 227

pracowników. Wykonane zostały 3 nakazy obejmujące 11 decyzji (220 pracowników). W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 478 908,90 zł. Doręczono pracodawcom 19 wystąpień, zawierających 81 wniosków dotyczących 157 pracowników. Zrealizowano 15 wystąpień obejmujących 71 wniosków (155 pracowników), w efekcie których wypłacono należności pieniężne na kwotę 23 870,37 zł. W okresie sprawozdawczym 2 pracodawców wykonało podczas kontroli polecenia inspektora pracy wypłacenia 2 pracownikom wynagrodzenia za pracę, łącznie na kwotę 2 374,95 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy prowadzili postępowania wykroczeniowe stosując 6 środków wychowawczych oraz nakładając 6 grzywnien w drodze mandatu karnego, w łącznej wysokości 6 000 zł. W 2021 r. nie zostały skierowane do sądu wnioski o ukaranie.

W okresie sprawozdawczym, u objętych kontrolami pracodawców najczęściej stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Obejmowały one z reguły wszystkich zatrudnionych pracowników i dotyczyły kilku miesięcy kalendarzowych.

W porównaniu do ubiegłego roku na nieco niższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości dotyczące ewidencji czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły 42% zakładów. Podobnie, jak w latach ubiegłych pracodawcy nie prowadzą ewidencji czasu pracy pracowników w formie papierowej bądź elektronicznej, lub prowadzą ją w sposób niezgodny z przepisami, np. nie wskazują godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy pracownika.

Drugą grupę naruszeń stanowiły regulacje o czasie pracy, które wystąpiły w połowie skontrolowanych podmiotów. W regulaminie pracy bądź obwieszczeniu pracodawca nie ustalał obowiązujących systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych.

Nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń polegały m. in. na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, w dalszej kolejności innych składników i należności pieniężnych ze stosunku pracy, takich jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej oraz przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był zarówno w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenia złożonych skarg, jak też przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 1 287 315,50 zł dla 599 pracowników, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 1 516 679,37 zł.

Wyniki kontroli w zakresie wynagrodzeń wskazują na konieczność dalszego podejmowania czynności kontrolnych w tym obszarze, w związku ze zgłaszanymi skargami i innymi sygnałami o naruszeniu przepisów dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych, jak też w ramach kontroli planowych – w wytypowanych grupach zakładów zróżnicowanych pod względem formy własności, wielkości zatrudnienia czy branży.

Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2022 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacanie jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w ramach tematu dotyczącego **przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych**, przeprowadzili 25 kontroli w 25 podmiotach, na rzecz których pracę świadczyło: 1 657 osób, w tym: 1 512 pracowników (w tym: 660 kobiet, 36 osób niepełnosprawnych); 105 osób na

podstawie umów cywilnoprawnych; 40 podmiotów samozatrudniających się oraz 80 cudzoziemców.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły: podziału urlopu na części, z pominięciem zasady by co najmniej jedna część urlopu trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych; nieprzestrzegania ostatecznego terminu na udzielenie urlopu zaległego, tj. do 30 września następnego roku kalendarzowego; nieudzielania należnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Wskazane powyżej uchybienia wystąpiły w większości kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji omawianego tematu, tj. spośród 25 kontroli u 17 pracodawców, co stanowi 68% wszystkich kontroli. Inspektorzy pracy wydali 17 wystąpień zawierających łącznie 39 wniosków dotyczących m.in. powyżej wymienionych nieprawidłowości, względem 83 pracowników. Wnioski wystąpienia miały również charakter profilaktyczny.

Na czele nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji tematu „Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych”, znajduje się naruszenie art. 162 K. p., tj. podział urlopu na części, z pominięciem zasady by co najmniej jedna część urlopu trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Na 39 wniosków wydanych po zakończeniu czynności kontrolnych, w 15 przypadkach regulowano wskazaną nieprawidłowość, co stanowi 29,41% wydanych wniosków. Problem ten został stwierdzony u 15 pracodawców spośród 25 objętych kontrolą.

Kolejny obszar nieprawidłowości dotyczy nieprzestrzegania terminu na udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego, tj. do 30 września następnego roku kalendarzowego. Na 39 wniosków wydanych po zakończeniu czynności kontrolnych, w 11 przypadkach regulowano wskazaną nieprawidłowość, co stanowi 21,57% wszystkich wniosków.

Naruszenie w zakresie nieudzielania należnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, stanowi trzecią w kolejności najczęściej odnotowaną przez inspektorów nieprawidłowość w ramach omawianego tematu. Na 39 wniosków wydanych ogółem w 10 przypadkach regulowano wskazaną nieprawidłowość, co stanowi 19,61% wszystkich regulacji.

W 2021 r., w ramach realizacji tematu „**Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców**” przeprowadzono 22 kontrole. Kontrole objęły 24 024 dni pracy, 175 kierowców.

W 2021 r. na przedsiębiorców nałożono 19 decyzji administracyjnych, na łączną kwotę 66 850 zł.

W okresie sprawozdawczym stwierdzono łącznie 520 naruszeń z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych. Największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Przeprowadzone kontrole wykazały również dużą skalę naruszeń przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR, w zakresie odbierania przez kierowców dziennego czasu odpoczynku oraz przekroczenia maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.

Na podstawie kontroli prowadzonych w ostatnich kilku latach zaobserwować można znaczny spadek świadczenia przez przewoźników usług polegających na międzynarodowym przewozie drogowym osób, pojazdami przystosowanymi do przewozu powyżej 9 osób wraz z kierowcą (podlegających regulacjom Rozporządzenia (WE) nr 561/2006).

W większości zakładów prowadzących tego rodzaju działalność, tabor samochodowy wymieniony został na pojazdy przystosowane do przewozu do 9 osób wraz z kierowcą, co do których brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących a przewozy są wyłączone z obowiązku stosowania rozporządzenia (WE) nr 561/2006.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2021 r. największa liczba stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczyła jednak nieprzestrzegania przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców. Najwięcej naruszeń wystąpiło

w zakresie przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 305 przypadków takich naruszeń. Przeprowadzone kontrole wykazały również nieprawidłowości w zakresie skrócenia przez kierowców obowiązkowej przerwy w pracy (21 przypadków) oraz naruszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy (4 przypadki).

Przeprowadzone kontrole i skala stwierdzonych nieprawidłowości potwierdziły konieczność dalszego prowadzenia kontroli o tej tematyce, bowiem przestrzeganie przepisów w zakresie transportu drogowego w bezpośredni sposób przekłada się na wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy kierowców.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w okresie od 4 stycznia do 31 grudnia 2021 r., przeprowadzili 422 kontrole dotyczące **zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych**. Kontrola w tym zakresie poddano 413 podmiotów, w których zatrudniano łącznie 27 914 pracujących, w tym 10 682 w ramach stosunku pracy, 15 569 na podstawie umów cywilnoprawnych, 188 podmiotów samozatrudniających się oraz 1 644 cudzoziemców.

Wyniki kontroli wskazują, że w 100 przypadkach (ok. 23,7% objętych badaniem) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym naruszenia dotyczące rodzaju umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia w 26 podmiotach, co stanowi 26% uchybień. Pozostałe naruszenia dotyczyły wypłaty wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (74%). W kilku przypadkach nieprawidłowości dotyczyły zarówno nawiązywania umów cywilnoprawnych, jak też wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu.

Kontrole przeprowadzone w 2021 r., ujawniły nieprawidłowości związane z wyborem rodzaju umowy w 6,1% podmiotów poddanych ocenie. Natomiast nieprawidłowości związane z wpłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę stwierdzone w 74 przypadkach, tj. w 17,5% badanych. W stosunku do roku poprzedniego, kontrole wykazały zdecydowanie mniej przypadków nieprzestrzegania przepisów prawa, bowiem w 2020 r. inspektorzy pracy stwierdzili w ok. 15,62% podmiotów naruszenia dotyczące nawiązywania umów oraz w ok. 28% podmiotów – uchybienia związane z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem osób na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy i zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w przyszłości, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 95 wystąpień, zawierających 122 wnioski, dotyczące 145 zatrudnionych. Do czasu opracowania zrealizowano 50 wystąpień, zawierających 61 wniosków, dotyczących 88 pracowników. Efektem wykonania 12 wniosków jest potwierdzenie umowami o pracę warunków zatrudnienia 17 osób, które do czasu kontroli świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto, realizacja wniosków wystąpienia zapewniła prawidłową wypłatę minimalnego wynagrodzenia za pracę 28 osobom, na łączną kwotę 93 991,67 zł.

W 2021 r. inspektorzy pracy wykazali, że z 30 osobami zawarto umowy cywilnoprawne z naruszeniem prawa, co stanowi ok. 2,27% osób wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, poddane ocenie.

W celu usunięcia naruszeń związanych z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy skierowano 20 wystąpień, zawierających 22 wnioski, dotyczące 23 osób. Z uzyskanych informacji o wykonaniu środków prawnych wynika, że do czasu niniejszego opracowania, zrealizowano 12 wniosków, potwierdzając umową o pracę zatrudnienie 17 osób. W stosunku do 6 osób brak informacji o realizacji wniosków.

Ponadto, inspektorzy pracy skierowali 6 poleceń potwierdzenia dotychczasowego zatrudnienia umową o pracę. Tym samym w wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy, w czasie trwania czynności kontrolnych, z 7 osobami nawiązany został stosunek pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej.

W okresie sprawozdawczym, w wyniku kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2021 r. wniesione zostały 3 powództwa do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. We wszystkich 3 przypadkach inspektor pracy wniósł powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy za zgodą powoda.

Potwierdzając naruszenia przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, tj. zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę – na osoby winne popełnienia wykroczenia nałożono 6 mandatów (w tym 5 mandatów kredytowych oraz 1 mandat zaoczny), na łączną kwotę grzywny 7 500 zł, skierowano 2 wnioski do sądu oraz zastosowano 4 środki wychowawcze.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021 r. w przedmiocie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy pozwalają na wysnucie wniosku, że w wielu podmiotach prowadzących działalność gospodarczą stwierdzono zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak nie zawsze zatrudnienie takie naruszało obowiązujące przepisy prawnej ochrony pracy.

Jednakże z uwagi na wagę zagadnienia – w 2022 r. czynności kontrolne, co do zasady, prowadzone będą również w każdym przypadku stwierdzenia pracy wykonywanej na innej podstawie niż stosunek pracy. Celem kontroli będzie zapewnienie ochrony osobom wykonującym pracę w warunkach zatrudnienia pozapracowniczego i ograniczenia zjawiska polegającego na tym, że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

W okresie sprawozdawczym, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów **o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono łącznie 16 kontroli w 16 podmiotach, z czego 12 stanowiły kontrole podjęte w mniejszych placówkach handlowych, a 4 kontrole zostały przeprowadzone w placówkach wielkopowierzchniowych.

W ramach prowadzonych kontroli w mniejszych placówkach handlowych inspektorzy pracy w 12 podmiotach sprawdzili przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele; w 3 podmiotach – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w święta; w 1 podmiocie – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niektóre inne dni.

Przypadki naruszenia w mniejszych placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły: zakazu pracy w niedziele – 1 placówka; zakazu pracy w święta – 1 placówka; zakazu pracy w niektóre inne dni – nie stwierdzono.

Spośród 16 kontroli przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, w Wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę w 2021 r. nieprawidłowości stwierdzono podczas 1 kontroli, co stanowi 6% ogółu skontrolowanych podmiotów (w 2019 r. nieprawidłowości odnotowano w 11% kontroli; w 2020 r. – w 8% kontrolowanych podmiotów).

W badanym okresie nie stwierdzono przypadków naruszenia zakazu powierzania pracy w placówkach wielkopowierzchniowych.

Istotnym zadaniem realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy – ze względu na wymiar społeczny – jest **udzielanie porad** służących ograniczeniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy. Porady prawne udzielane są zarówno w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, jak też przez pracowników merytorycznych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W 2021 r. udzielono łącznie 4 903 porad, w tym 668 w formie pisemnej. Największe zainteresowanie budziły porady z zakresu stosunku pracy, wynagrodzeń, urlopów pracowniczych, czasu pracy i warunków pracy, a także nowe regulacje prawne dotyczące przepisów neutralizujących negatywne gospodarcze skutki epidemii.

W okresie sprawozdawczym największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie dotyczyła stosunku pracy. Porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę, min.: nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, zmiany zakresu obowiązków, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Najczęściej pojawiającym się problem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Niezmiennie wyjaśnienia wymagają różnice oraz skutki rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania świadectwa pracy. Dodatkowo pojawiały się zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2021 r. dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Często zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Niezmiennie aktualne pozostały zagadnienia dotyczące składników wynagrodzenia, których nie uwzględnia się przy naliczaniu minimalnego wynagrodzenia, sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia chorobowego. Niepokojącym sygnałem była duża liczba naruszeń z zakresu niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, obniżenia bezpodstawnie wysokości tego wynagrodzenia, jak też dokonywania bezpodstawnych potrąceń. Z uwagi na często pojawiający się problem dotyczący terminowości wypłaty wynagrodzenia, zainteresowani byli informowani również o możliwości złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy oraz uprawnieniach kontrolnych inspektorów pracy w zakresie egzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Interesantów pouczano również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy, po bezskutecznym wezwaniu pracodawcy do zapłaty zaległego wynagrodzenia. Kolejną grupę pytań w zakresie wynagrodzeń stanowiły te o wypłatę nagród, premii i dodatków stażowych, odpraw rentowych i emerytalnych. Interesanci pytali również o wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. W związku z wejściem w życie z dniem 22 czerwca 2021 r. ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, nastąpił znaczny wzrost zainteresowania pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych zagadnieniami dotyczącymi ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Trzecią grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w 2021 r. porad były urlopy wypoczynkowe. Z uwagi na wprowadzony stan epidemii na pierwszy plan wysunęły się zagadnienia dotyczące: okoliczności udzielenia urlopu zaległego bez wyrażenia zgody pracownika. Często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi urlopu bezpłatnego bez zgody i wniosku pracownika, w związku z zamknięciem zakładu pracy. Ponadto często pojawiały pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego

w przypadku zmiany wymiaru etatu. Niezmiennie natomiast pozostały pytania dotyczące sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, urlopów na żądanie, sytuacji, w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego.

Czwartą pozycję w 2021 r. pod względem ilości udzielonych porad zajmują zagadnienia związane z czasem pracy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły kwestii rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy obniżonym wymiarze czasu pracy oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Pytania dotyczyły również rozliczenia nadgodzin w równoważnym systemie czasu pracy. Aktualne pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, tendencje przejawiające się brakiem ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców.

Podobnie jak w latach ubiegłych, bardzo dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Najczęstsze pytania pojawiające się na poradach dotyczyły: okresów ochrony pracownicy w ciąży, uprawnień przysługujących kobiecie w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, wykorzystania urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego, przerwy na karmienie. Pojawiły się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz na urlopie wychowawczym. Zainteresowanymi w powyższym zakresie byli również ojcowie, którzy pytali o możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz ochronę stosunku pracy związaną z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a także warunki i okresy korzystania z urlopu ojcowskiego.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły definicji wypadku przy pracy, obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy z niepodejmowaniem działań eliminujących i ograniczających zagrożenie, nieustalania w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nieprzestrzegania obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku. Ponadto oczekiwali by osoba udzielająca porady dokonała oceny, czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Pracownicy byli zainteresowani odpowiedzią na pytanie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, a także kiedy pracownik może używać własnej odzieży oraz obuwia jako roboczych, a tym samym jaka należy mu się z tego tytułu rekompensata. Zadawane pytania dotyczyły przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych, a także minimalnej i maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. Niezmiennie natomiast, pytania z jakimi zwracał się znaczny odsetek osób korzystających z porad dotyczył różnic między szkoleniami wstępnymi ogólnymi a szkoleniami wstępnymi na stanowisku pracy, a także organizacji, częstotliwości i dokumentacji szkoleń okresowych. Pytania, zwłaszcza ze strony przedsiębiorców, dotyczyły również szkoleń osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Podobnie jak w 2020 r., nadal duże zainteresowanie budziły zagadnienia dotyczące różnic między umowami cywilnoprawnymi, głównie umową zlecenia a umową o pracę. Wyjaśnienia wymagały kwestie braku możliwości zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo, zainteresowanych należało pouczyć o uprawnieniach przysługujących Państwowej Inspekcji

Pracy w zakresie podjęcia interwencji w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, a także kompetencjach sądu pracy w tym zakresie. Wielokrotnie w nawiązaniu do umów cywilnoprawnych pojawiały się pytania dotyczące kwestii wynagrodzenia, sposobu potwierdzenia godzin wykonywania zleconych czynności na potrzeby minimalnej stawki godzinowej, uprawnień inspektorów pracy w sprawie niewypłacenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia. W takich przypadkach zainteresowani byli informowani, że inspektorzy pracy posiadają uprawnienia kontrolne w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dodatkowo informowano zleceniobiorców, że ochrona wynagrodzenia z tytułu umów o świadczenie usług dotyczy wyłącznie minimalnej stawki godzinowej co oznacza, że w przypadku kiedy strony umówiły się na wyższe wynagrodzenie, dochodzenie jego wypłaty w wysokości przewyższającej stawkę minimalną jest możliwe jedynie na drodze postępowania sądowego.

W związku z panującą sytuacją epidemiczną bardzo często z porady prawnej korzystali pracownicy medyczni. Zauważalny był również znaczny wzrost zapytań ze strony nauczycieli, jak i pracodawców, dyrektorów szkół w związku okresowym zamknięciem szkół i zarządzaniem pracy zdalnej. Niezmiennie do grupy pracowników często korzystających z porad możemy zaliczyć pracowników z umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności. Zagadnienia, które były najczęściej omawiane dotyczyły dodatkowych uprawnień pracowniczych wynikających przede wszystkim z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności: możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, turnusów rehabilitacyjnych, pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do problematyki mobbingu najczęściej poruszano zagadnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz sposobu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. W 2021 r. zgłaszane były problemy dotyczące pogarszania warunków pracy poprzez odsunięcie od odpowiedzialnych zadań czy zlecenie niepowiązanych ze stanowiskiem zadań, powierzanie zadań poniżej kwalifikacji w celu zdyskredytowania, niekonstruktywną krytyką pracy, przymusowymi nadgodzinami i zastraszaniem zwolnieniem z pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, mobbing nie był często głównym problemem w danej sprawie, ale pojawiał się na tle innych problemów związanych ze stosunkiem pracy, tym bardziej że epidemia wywołana wirusem SARS-CoV-2 dodatkowo budziła uzasadniony lęk, stres, a także frustracje. Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu swym zakresem tematycznym nie odbiegała od zagadnień poruszanych w latach ubiegłych. W dalszym ciągu najwięcej problemów i pytań dotyczyło dyskryminacji w zakresie niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia, w tym wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości społeczeństwa w zakresie mobbingu oraz równego traktowania. Nadal jednak zdarzają się przypadki błędnej kwalifikacji zachowań pracodawcy, kiedy jednorazowe zdarzenie, bądź nie do końca akceptowane polecenie przełożonego, traktowane jest przez nich jako działanie naruszające przepisy.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił 94 porad prawnych w zakresie rozwiązań prawnych wprowadzonych w związku z wystąpieniem pandemii SARS-CoV-2. Wyjaśnienia wymagały kwestie dotyczące możliwości świadczenia pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za okres kwarantanny i izolacji. Często zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Ponadto w związku z panującą sytuacją epidemiczną często pojawiały pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, urlopów na żądanie, sytuacji w jakich

pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Często poruszane tematy dotyczyły kwestii rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy obniżonym wymiarze czasu pracy oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. W związku z zagrożeniem związanym z COVID-19 pojawiły się pytania dotyczące zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zapewniających zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, w tym wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, płyny, maski, rękawice, przyłbice, a także zachowania bezpiecznego odstępu między stanowiskami pracy. W związku z utrzymującym się stanem epidemii wiele pytań dotyczyło przepisów przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu BHP i instruktaży stanowiskowych, możliwości przeprowadzenia szkoleń wstępnych za pośrednictwem komunikacji elektronicznej. Ponadto często poruszanym zagadnieniem jest zawieszenie obowiązków dotyczących badań okresowych pracowników oraz wydawania przez pracodawcę skierowania na badania okresowe.

W porównaniu z rokiem ubiegłym w 2021 r. ogólna liczba porad wzrosła ponad dwukrotnie, a ponad ośmiokrotnie zwiększyła liczba porad udzielonych przez telefon, porady osobiste natomiast w związku z utrzymującą się sytuacją epidemiczną prowadzone były w reżimie sanitarnym, co w znacznym stopniu ograniczyło liczbę osób chcących skorzystać z tej formy porady.

Największą grupę zainteresowanych osobistymi poradami prawnymi stanowili, podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy, rzadziej natomiast pracodawcy. Często po poradę zgłaszali się również zleceniobiorcy, zdecydowanie rzadziej natomiast zleceniodawcy.

Porady udzielane w 2021 r. w formie pisemnej w dużej mierze dotyczyły tych samych grup zagadnień. Z reguły jednak miały za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna była analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 971 zapytań pisemnych, w 2021 r. – 668 wniosków o poradę, co oznacza, iż w 2021 r. spadek porad pisemnych w porównaniu z rokiem ubiegłym mógł być spowodowany znacznym, ponad ośmiokrotnym wzrostem porad prawnych udzielonych przez telefon.

W okresie sprawozdawczym, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił na rzecz organizacji związkowych łącznie 28 porad prawnych, z czego 9 w formie pisemnej. W 2020 r. udzielono ich 19, w tym 10 w formie pisemnej.

Przedstawiciele związków zawodowych, którzy oczekiwali pomocy prawnej w rozmowie z pracownikiem Sekcji Prawnej, najczęściej zadawali pytania z zakresu ochrony pracowników przed zwolnieniami oraz oczekiwali dokładnych informacji związanych z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. odprawy, zwolnienia grupowe. W swych pytaniach poruszali również kwestie prawidłowego sposobu organizowania pracy i poprawnego rozliczania czasu pracy w przedstawionych przez nich sytuacjach.

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował 11 programów prewencyjnych oraz przeprowadził 5 konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Liczba przeprowadzonych działań prewencyjnych, jak i liczba ich odbiorców, mimo trwającego stanu epidemii na terenie Rzeczypospolitej Polskiej była zadowalająca. Po ograniczonych działaniach w zakresie prewencji w ubiegłym roku, w 2021 r. bogatsi o nowe sposoby i możliwości realizacji działań prewencyjnych, jak również bardziej oswojeni z nową rzeczywistością, prowadziliśmy je mając na względzie dobro pracodawców, partnerów społecznych, uczniów, studentów i innych odbiorców naszych działań.

Rok 2021 obfitował w regularne działania prewencyjne, które realizujemy rokrocznie, docierając do nowych pracodawców, pracowników, uczniów czy rolników. Mimo tych samych zagadnień tematycznych, powtarzające się programy prewencyjne próbujemy dopasowywać

do potrzeb ich odbiorców zarówno w sferze merytorycznej, jak i technicznej. Podobnie jak w latach ubiegłych, przy realizacji działań prewencyjnych współpracowaliśmy z innymi instytucjami, takimi jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, Policja, Straż Pożarna, a także partnerzy społeczni. Współpraca ta umożliwiła przekazanie odbiorcom naszych działań szerokiej wiedzy i merytorycznego wsparcia. Cieszymy się, że współdziałanie z innymi instytucjami z roku na rok rozwija się i staje coraz bardziej oczywiste.

W 2021 r., podobnie jak w latach ubiegłych, pojawiły się też nowe prewencyjne inicjatywy, które wynikają ze zmieniającej się rzeczywistości w jakiej żyjemy i wymagają dopasowania do potrzeb rynku pracy, np. kampania edukacyjna dotycząca pracowników sezonowych.

Programy prewencyjne i kampanie realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy w 2021 r. dotyczyły m.in. prawa pracy, szerokorozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczania wypadków przy pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, prawnej ochrony pracy pracowników sezonowych, bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, czasu pracy kierowców, a także mobbingu i innych zagrożeń psychospołecznych. Realizacja zadań prewencyjnych odbywała się w głównej mierze poprzez szkolenia, poradnictwo oraz kontrole sprawdzające (audyty). Programy prewencyjne adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służby bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli. Powyższe pozwala stwierdzić, iż działalność prewencyjna obejmuje niemalże każdy obszar bezpieczeństwa pracy i dociera do szerokiego grona uczestników procesu pracy.

Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy służą nagradzaniu najlepszych pracodawców; takich, którzy dbają o bezpieczne warunki pracy swoich pracowników, którym prawna ochrona pracy nie jest obca. Wyróżniamy również uczniów, którzy chcą zdobyć wiedzę w zakresie prawnej ochrony pracy i bhp, społecznych inspektorów pracy zaangażowanych w kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładach pracy oraz pracujących bezpiecznie rolników.

Trwająca sytuacja epidemiczna wymusiła rozwijanie zdalnych form kontaktu z pracodawcami i innymi odbiorcami naszych działań prewencyjnych i promocyjnych. W 2021 r. wiele szkoleń, pogadanek i spotkań z podmiotami biorącymi udział w programach prewencyjnych przeprowadzonych było za pośrednictwem komunikacji elektronicznej i zdalnych platform edukacyjnych. Zdalne formy kontaktu, które w latach ubiegłych traktowaliśmy z dużą rezerwą propagując bezpieczeństwo i higienę pracy oraz prawną ochronę pracy, stały się codziennością i pozwoliły nam dotrzeć do większego grona odbiorców. Mimo, że nadal bezpośrednia forma szkoleń, kontakt z pracownikami, uczniami „twarzą w twarz” jest najkorzystniejsza, to możliwość realizacji działań prewencyjnych w sposób zdalny ułatwia dotarcie do odbiorców, do których moglibyśmy nie dotrzeć w formie bezpośredniej, chociażby w związku z charakterem prowadzonej działalności, czy odległością, którą musieliby pokonać, by skorzystać z naszej oferty.

Państwowa Inspekcja Pracy coraz większy nacisk kładzie na rozwój działań prewencyjnych, na docieranie do szerokiego grona odbiorców, w różnym wieku, różnych branż i specjalizacji, na różnym szczeblu rozwoju zawodowego, z przesłaniem, iż warto dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy, bo często jest to równoznaczne z dbaniem o życie, iż w gestii każdego z nas leży przestrzeganie przepisów, co przyczynia się do praworządności w stosunkach pracy. Realizując działania prewencyjne zależy nam na edukowaniu, uświadamianiu i doradzaniu; zależy nam, by nie kojarzyć się wyłącznie z organem nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, ale również z organem, który wesprze, pokieruje i dostarczy wiedzy z zakresu szeroko pojętej prawnej ochrony pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia wymaga kontynuowania w 2022 r. działań kontrolno-nadzorczych w obszarach, w których nadal stwierdzone są nieprawidłowości lub ich poziom – mimo działań inspektorów pracy jest – niezadawalający.

Aby osiągnąć oczekiwany stan praworządności, działania kontrolno-nadzorcze w 2022 r. należy wspierać, wzorem lat ubiegłych, poprzez:

- kontynuację i rozwój współpracy w zakresie przeciwdziałania negatywnym zjawiskom na rynku pracy (nielegalne zatrudnienie i nielegalne powierzanie innej pracy) z takimi instytucjami, jak urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- kontynuację współpracy z Wojewodą i Marszałkiem Województwa w celu podejmowania wspólnych działań dla pogłębiania praworządności,
- doskonalenie działań promocyjno-prewencyjnych i aktywizowanie różnych środowisk do udziału w programach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i praworządności w miejscu pracy,
- aktywizowanie różnych środowisk, w szczególności samorządów na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie i pracy dzieci wiejskich,
- współpracę z mediami w zakresie informowania społeczeństwa o pozytywnych, jak też negatywnych przejawach nierespektowania przepisów, których przestrzeganie kontroluje Państwowa Inspekcja Pracy.

V. PLAN NA 2022 ROK

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2022 r. przeprowadzą **2 654** kontroli, które będą mieć charakter planowy lub zainicjują je skargi i wnioski o kontrole.

Do **2 152** podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie będzie realizowany harmonogram kontroli i działań prewencyjno-promocyjnych wynikający z Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r., który obejmuje zarówno zadania przewidziane na 2022 r., jak również zadania 3-letnie (na lata 2022 – 2024), sklasyfikowane w grupach zadań:

- kompleksowych,
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- w zakresie prawa pracy,
- w zakresie legalności zatrudnienia oraz
- prewencyjno-promocyjnych.

Zadaniami kompleksowymi będą:

- Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024, obejmująca:
 - kontrole i rekontrole placów budowy w następujących formach:
 - a) wzmoczonego nadzoru na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa realizowanego przez inspektorów pracy OIP w Lublinie na 5 wytypowanych placach budowy w Lublinie, Chełmie i Zamościu,
 - b) rutynowych kontroli na pozostałych placach budowy w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie,
 - c) kontroli małych placów budowy (w miesiącach VI i IX 2022 r.), ukierunkowanych na zapewnienie osobom pracującym na małych budowach bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie

nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia tych osób,

- d) kontroli przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia (prowadzonych łącznie z kontrolą w zakresie bhp na placach budowy wymienionych w pkt a) i b) lub jako odrębne działanie);
- Kampanię prewencyjno-kontrolną „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024 – program informacyjno-edukacyjny, której działania będą powiązane z kontrolami na placach budowy realizowanymi w ramach Strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego;
 - kontrole w zakresie oceny przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi, realizowane w miejscach wykonywania prac budowlanych, w szczególności podczas kontroli placów budowy określonych w pkt a), b) i c), z uwzględnieniem czasu pracy operatorów żurawi;
 - kontrole w podmiotach leczniczych (opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp, z uwzględnieniem zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych);
 - górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w podziemnych zakładach górniczych i kopalniach odkrywkowych;
 - handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni i technicznego bezpieczeństwa pracy (z uwzględnieniem w szczególności prawidłowości wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, legalności zatrudnienia, prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów);
 - ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy (produkcja roślinna i produkcja zwierzęca);
 - pierwsza kontrola, której celem jest kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przedmiotowych uregulowań prawnych w przyszłości;
 - badanie skarg i wniosków zgłaszanych do PIP (w tym dotyczących: niewykonywania orzeczeń sądu pracy, osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, problematyki emerytur pomostowych, stosowania tarcz antykrzysowych, egzekucji świadczeń alimentacyjnych, PPK, stosowania outsourcingu pracowniczego, naruszenia przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane, firm działających za pośrednictwem elektronicznej platformy usług typu UBER, UBER EATS, BOLT itp. lub podmiotów z nimi współpracujących).

W ramach *zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy* będą prowadzone kontrole dotyczące:

- badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu), zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wypadków przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, a także w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r. w sprawie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy;

- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz zagrożenia publiczne związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest;
- nadzoru rynku, tj.:
 - wydawanie opinii na wniosek organów celnych (w celu ochrony rynku Unii Europejskiej przed wyrobami importowanymi z krajów trzecich, które nie spełniają wymagań dyrektyw i rozporządzeń nowego podejścia),
 - kontrole wyrobów w zakresie oceny zgodności z wymaganiami zasadniczymi (m.in. maszyn w przetwórstwie przemysłowym, środków ochrony układu oddechowego) w celu egzekwowania zgodności z wymaganiami oraz eliminowanie zagrożeń stwarzanych przez wyroby wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku w miejscu pracy;
- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, tj. przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz przepisów prawa pracy, w szczególności bhp, a w uzasadnionych przypadkach legalności zatrudnienia w stosunku do osób niepełnosprawnych, podejmujących pracę i pracujących w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej i na otwartym rynku pracy;
- ograniczania zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne w celu ustalenia, czy i jakie działania podejmuje pracodawca w celu ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych oraz dokonania ocena tych działań;
- zapewnienia bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych, w szczególności krótkotrwałych oraz podczas wykonywania innych robót prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym), poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenia życia lub zdrowia dla pracujących oraz dla wszystkich innych osób (nie związanych z wykonywanymi pracami), które mogą znaleźć się w miejscu wykonywania prac (szczególnie w miejscach niebezpiecznych (kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym));
- ograniczania zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej;
- przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania (produkty do dezynfekcji rąk i powierzchni w związku z zapobieganiem zakażeniom SARS-CoV-2);
- rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin – Rozporządzenia REACH i CLP, w celu weryfikacji przestrzegania przepisów unijnych rozporządzeń: REACH i CLP, pozostających w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisów bhp przy pracach, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny;
- przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO oraz kontrole w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej);
- wynikające z ustawy Prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych (w celu oceny spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10.04.1997 r. Prawo energetyczne, w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, wpisu do rejestru podmiotów przywożących, zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności);
- przeciwdziałania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą – kampania SLIC (kontrole w sektorze spożywczym i w sektorze leczniczym);
- obniżenia poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmocnony nadzór) – zadanie

3-letnie (na lata 2022 – 2024) prowadzone w 3 wytypowanych zakładach działających na terenie właściwości OIP w Lublinie;

- ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej – w rozlewniach gazu płynnego oraz w innych zakładach, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych (tzw. „podprogowych”) niż w zakładach zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej;
- ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów bhp podczas produkcji lub/i stosowania w procesach pracy substancji chemicznych, dla których ustalono normatywy higieniczne w środowisku pracy (NDS);
- organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych), w celu weryfikacji przestrzegania przez pracodawców wymagań bhp przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych i oceny skuteczności podejmowanych przez kontrolowane podmioty działań zapobiegających lub ograniczających zagrożenia wypadkowe;
- organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych (w zakładach przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej), w celu sprawdzenia przestrzegania przez pracodawców wymagań bhp przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych oraz oceny skuteczności podejmowanych przez kontrolowane podmioty działań zapobiegających lub ograniczających zagrożenia wypadkowe;
- gospodarki komunalnej – przestrzegania przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków (z uwzględnieniem problematyki wykonywania prac niebezpiecznych, zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego);
- organizacji prac związanych z zagrożeniem wybuchem, tj.:
 - prac w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa), w celu sprawdzenia poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej,
 - materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych – w celu sprawdzenia poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych;
- bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym (w tym sprawdzenie warunków pracy osób wykonujących ręczne prace transportowe);
- bezpieczeństwa pracy w leśnictwie – w tym kontrole zakładów usług leśnych w celu weryfikacji przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia w zakładach usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

W ramach zadań w zakresie prawa pracy prowadzone kontrole będą dotyczyły:

- zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (w celu eliminowania przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umów o pracę oraz przypadków naruszania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę);

- czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli na lata 2021 – 2022) oraz czasu pracy kierowców;
- edukacji – przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów Karty Nauczyciela i kodeksu pracy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, zatrudniania ich na podstawie umów cywilnoprawnych, przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli, czasu pracy nauczycieli, udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli, udzielania urlopów dla poratowania zdrowia, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, w szczególności w zakresie dotyczącym zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK;
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, w tym w innym celu niż przygotowanie zawodowe oraz zatrudniania dzieci do lat 16;
- pracy zdalnej.

W ramach zadań w zakresie legalności zatrudnienia będą w 2022 r. prowadzone kontrole dotyczące:

- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich (w tym w zakresie zatrudniania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom uchylającym się od wykonania obowiązku alimentacyjnego – dłużnicy alimentacyjni),
- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- agencji zatrudnienia, w tym agencji zatrudnienia prowadzonych przez podmioty/cudzoziemców spoza UE,
- pracy tymczasowej (kontrole agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników), w tym w zakresie występowania zjawiska omijania i naruszania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie outsourcingu, leasingu czy innych form powierzania pracy),
- delegowania pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W ramach zadań prewencyjno-promocyjnych w 2022 r. będą realizowane:

- Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży 2022-2024, zawierająca program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”,
- Program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”,
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”,
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” (dla rolników oraz dzieci i uczniów),
- Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!”
- Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę („Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Poznaj swoje prawa w pracy”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, „Bezpiecznie od startu”, „Buduj bezpiecznie”, „Bezpieczne gospodarstwo rolne”).

Działania prewencyjno-promocyjne, które będą realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, obejmą w 2022 r. również popularyzację wiedzy o szczególnych rozwiązaniach chroniących pracowników w czasie pandemii COVID-19, której celem będzie upowszechnianie informacji na temat środków ograniczających ryzyko związane z narażeniem na SARS-CoV-2, czy wpływu wprowadzonych uregulowań prawnych związanych z zagrożeniem epidemicznym na przepisy z obszaru prawnej ochrony

pracy (w tym dotyczące m.in. czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy).

Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie będzie realizować w 2022 r. dwa zadania własne, tj.:

- Bezpieczeństwo pracy w lecznicach weterynaryjnych, w szczególności ze źródłami promieniowania jonizującego,
- Eliminowanie zagrożeń zawodowych w pralniach.

Z uwagi na obowiązujący nadal na terenie Polski stan epidemii, inspektorzy pracy będą sprawdzać podczas kontroli prowadzonych w 2022 r. przestrzeganie w zakładach pracy nakazów i zakazów mających na celu ograniczanie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2, tj. kwestie związane z organizacją stanowisk pracy, wyposażeniem pracujących/zatrudnionych w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, zapewnieniem pracującym/zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk/rękawiczek jednorazowych, z oceną ryzyka zawodowego uwzględniającą czynnik biologiczny SARS-CoV-2 – jeżeli pracownik jest zawodowo narażony na działanie wirusa, a w przypadkach, gdy narażenie na wirusa wynika ze stanu trwającej epidemii – z oceną ryzyka zawodowego i/lub opracowania wytycznych/procedur/dobrych praktyk antycovidowych.

Będą również weryfikować przestrzeganie przez pracodawców rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, tj. zawieranie porozumień w warunkach i o treści zgodnej z ustawą z dnia 02.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wypowiedanie umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie dofinansowania i utrzymanie w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres, na który zostało przyznane dofinansowanie.